

**EFEKTIVITAS PENYALURAN PROGRAM BANTUAN SUBSIDI UPAH
(BSU) PADA PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN KCP PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh :

AMIN NUR TRIANA

210717090

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2021**

ABSTRAK

Amin Nur Triana. *Efektivitas Penyaluran Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) Pada Peserta BPJS Ketenagakerjaan Di KCP Ponorogo*. Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah (ES) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Dr. Aji Damanuri, M.E.I

Kata Kunci: Efektivitas, Program BSU, dan BPJS Ketenagakerjaan

Pandemi Covid 19 yang menimpa Indonesia sejak awal tahun 2020 berdampak pada berbagai sektor, bukan hanya kesehatan tetapi juga perekonomian. Karenanya pemerintah memberikan stimulus ekonomi dengan Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) kepada para buruh atau pekerja. Tujuan BSU adalah untuk melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan ekonomi pekerja atau buruh dalam menghadapi dampak pandemi Covid-19. Program eksidental dan darurat ini banyak dianggap kurang efektif apalagi ditangani oleh tenaga yang terbatas. Oleh karena itu, permasalahan yang diteliti dalam skripsi ini adalah bagaimana efektivitas penyaluran Program Bantuan Subsidi Upah (BSU), dan bagaimana efektivitas administrasi dalam pengelolaan Program BSU pada Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif di mana teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 4 orang penerima manfaat BSU, 5 pegawai pengelola BSU. Analisis penelitian dilakukan secara kualitatif dengan logika induktif, artinya data-data yang masuk dibaca dengan teori yang ditetapkan kemudian ditarik kesimpulan yang relevant.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan program sudah cukup efektif tetapi satu indikator yang tidak efektif dari 6 indikator yang ada namun dalam pengadministrasian belum efektif karena masih ditemui beberapa kendala khususnya kendala pada peserta yaitu mereka mengirimkan berkas-berkas administrasian nomer rekening yang tidak aktif atau digit yang kurang sehingga proses pencairan program BSU mengakibatkan kemunduran waktu pencairan.



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Judul Proposal
1	Amin Nur Triana	210717090	Ekonomi Syariah	EFEKTIVITAS PENYALURAN PROGRAM BANTUAN SUBSIDI UPAH (BSU) PADA PESERTA BPJS KETENAGAKERJAA N KCP PONOROGO

Telah selesai melakukan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 23 Agustus 2021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah,

Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Dr. Aji Damanuri, M.E.I
NIP. 197506022002121003



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Efektivitas Penyaluran Program Bantuan Subsidi
Upah (BSU) Pada Peserta BPJS Ketenagakerjaan
KCP Ponorogo
Nama : AMIN NUR TRIANA
NIM : 210717090
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan
Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan
dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana
dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

Ketua sidang :

Dr. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag

NIP. 197207142000031005 (.....)

Penguji I :

Unun Roudlotul Janah, M.Ag

NIP. 197507162005012004 (.....)

Penguji II :

Dr. Aji Damanuri, M.E.I

NIP. 197506022002121003 (.....)

Ponorogo, 21 September 2021

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo,


Dr. H. Luthfi Hadi Aminudin, M.Ag

NIP. 197207142000031005



LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

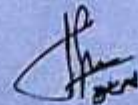
Nama : Amin Nur Triana
NIM : 210717090
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul skripsi : Efektivitas Penyaluran Program Bantuan Subsidi Upah (BSU)
Pada Peserta BPJS Ketenagakerjaan Kcp Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi/ tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 18 Oktober 2021

Penulis



Amin Nur Triana

NIM: 210717090

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : AMIN NUR TRIANA

NIM : 210717090

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

EFEKTIVITAS PENYALURAN PROGRAM BANTUAN SUBSIDI UPAH (BSU) PADA PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN KCP PONOROGO

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 26 Juli 2021

Pembuat Pernyataan,



Amin Nur Triana

NIM : 210717090



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awal tahun 2020, virus corona-19 atau lebih dikenal dengan sebutan Covid-19 melanda seluruh dunia dan menjadi masalah serius karena berdampak pada semua aspek kehidupan. Tidak hanya dampak kesehatan, tetapi juga pada konsisi ekonomi dan sosial. Jika sebelumnya perusahaan-perusahaan masih beraktivitas sebagaimana mestinya, namun ketika terjadi pandemi Covid-19 sebagian besar mengalami penurunan omset sehingga banyak karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam rangka penanggulangan dampak Covid-19 khususnya kepada para korban PHK, pemerintah memberikan program bantuan langsung tunai, dalam bentuk bantuan subsidi upah senilai Rp 600.000 perbulan selama empat bulan.¹ Dengan adanya program tersebut pemerintah berharap para karyawan bisa terbantu dalam meningkatkan ekonomi akibat dampak dari pandemi Covid-19. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan menunjuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSTK) sebagai lembaga yang menyalurkan Bantuan Subsidi Upah (BSU) kepada karyawan perusahaan.

BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSTK) merupakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor

¹ Lesmana Dwi Putra, *Wawancara*, Ponorogo, 6 Januari 2021

formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan, perlindungan yang diberikan berupa Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP).¹

Penyaluran program Bantuan Subsidi Upah (BSU) bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan di KCP Ponorogo bertujuan untuk mengurangi beban peserta yang terkena dampak di masa pandemi Covid serta untuk memenuhi kebutuhan pangan. Adapun sasaran program Bantuan Subsidi Upah (BSU) adalah peseta BPJS Ketenagakerjaan yang terdampak akibat Covid-19 dengan salah satu kriterianya adalah peserta yang terdaftar sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja yang aktif di BPJS Ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan nomor kartu kepesertaan.²

Terkait dengan tindakan pelaksanaan pemberian program Bantuan Subsidi Upah (BSU) maka tindakan yang dilakukan mencakup usaha-usaha untuk menjadi wadah atau sarana daripada pemerintah untuk menyalurkan BSU kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk mencapai perubahan-perubahan yang terjadi akibat adanya pandemi Covid-19 terutama membantu dalam perekonomian pemenuhan kebutuhan.

Adapun pelaksanaan dalam pembagian program dari pemerintah di BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo ini sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan adanya bantuan pemerintah berupa BSU untuk pemenuhan

² Lesmana Dwi Putra, *Wawancara*, Ponorogo, 6 Januari 2021

kebutuhan setidaknya bantuan ini memberikan dampak positif terhadap penerimanya. Salah satu kriteria yang berhak menerima program Bantuan Subsidi Upah tersebut adalah karyawan yang sudah didaftarkan dan aktif sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sehingga sudah menjadi peserta aktif.³

Pemerintah memandang dampak Covid-19 ini adalah mereka yang masih aktif bekerja dan masih aktif pada BPJS Ketenagakerjaan masih tetap melakukan aktivitas sebagaimana mestinya sebelum terkena dampak Covid-19 dalam perekonomian, tetapi mereka juga tetap mendapatkan Bantuan Subsidi Upah sesuai dengan kriteria penerima yaitu Peserta yang membayar iuran dengan besaran iuran yang dihitung berdasarkan upah di bawah Rp 5.000.000,- sesuai upah yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Program ini dari sisi efektivitasnya masih mengundang pertanyaan dari pihak peneliti bagi para peserta penerima program Bantuan Subsidi Upah (BSU) dengan adanya program Bantuan Subsidi Upah (BSU) sejumlah Rp 600.000,- selama empat bulan program tersebut membantu perekonomian peserta dalam masa pandemi covid-19.

Adanya program pemerintah berupa Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) ditujukan sebagai upaya peningkatan taraf hidup masyarakat khususnya bagi masyarakat yang terdampak covid-19 yang masih aktif bekerja agar dapat memenuhi tambahan kebutuhan. Efektivitas pelaksanaan program Bantuan Subsidi Upah tidak bisa dilihat secara parsial hanya berdasarkan pada kinerja instansi

³ Shelly Christine, *Wawancara*, Ponorogo, 6 Januari 2021

terentu saja, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Siagian P. Sondang yang terdapat 6 indikator diantaranya kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisis dan perumusan kebijakan yang matang, perencanaan yang matang, tersedianya sarana dan prasarana kerja serta pelaksanaan yang efektif dan efisien.⁴

Efektivitas menurut Mahmudi merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Menurut Sondang P. Siagian memberikan definisi yaitu efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.⁵

Efektifitas sebagai orientasi kerja berarti yang menjadi pusat perhatian adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah digunakan harus ditentukan sebelumnya dan dengan memanfaatkan sumber-sumber itulah maka hasil-hasil tertentu harus dicapai dalam waktu yang telah ditetapkan pula.

Efektifitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Soehardi Sigit dalam bukunya

⁴ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2002), 77.

⁵ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2002), 4.

yang berjudul perilaku organisasi bahwa “Suatu organisasi secara keseluruhan dalam kaitannya dengan efektivitas adalah mencapai tujuan organisasi. Jika tiap-tiap individu berperilaku atau bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Efektif berbeda dengan efisien. Efisiensi adalah pengorbanan untuk mencapai tujuan, dimana semakin kecil pengorbanannya dalam mencapai tujuan maka dinamakan efisiensi. Sedangkan efektivitas adalah ukuran sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai”⁶

Beberapa indikator yang memuat tentang efektivitas antara lain 1) kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah pada jalan yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi, 2) proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan, perencanaan yang matang, 3) penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja, tersedianya sarana dan prasarana kerja.

⁶Sohardi Sigit, *Esensi Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: BPFE Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa, 2003), 1.

Salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif, pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya, serta sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian. Jika hasil suatu kegiatan yang dilakukan semakin mendekati sasaran yang diinginkan berarti makin tinggi tingkat efektifitasnya.

Begitu halnya dengan penerima program Bantuan Subsidi Upah (BSU), dalam proses penerimaan bantuan harus melakukan proses pengadministrasian peserta penerima program bantuan Subsidi Upah dalam pencairan dana bantuan. Administrasi yang dimaksudkan ialah aktivitas atau bentuk usaha yang memiliki kaitan erat dengan berbagai pengaturan kebijakan dengan tujuan agar mencapai target organisasi. Sehingga data peserta penerima program Bantuan Subsidi Upah (BSU) sesuai dengan data BPJS Ketenagakerjaan yang diperoleh dari pusat dan kelengkapan administrasi peserta memperlancar Bantuan Subsidi Upah dalam pencairan.

Dengan penjabaran di atas peneliti tertarik untuk meneliti **“Efektivitas Penyaluran Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) pada peserta BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo”** bahwa efektivitas pemberian program

Bantuan Subsidi Upah (BSU) dengan sudah dirasakan efektivitasnya atau belum khususnya pada penerima bantuan yang terdampak Covid-19.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis rumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas pencapaian tujuan dalam program Bantuan Subsidi Upah (BSU) kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo?
2. Bagaimana efektivitas administrasi program Bantuan Subsidi Upah (BSU) peserta BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis efektivitas pencapaian tujuan penyaluran dalam program Bantuan Subsidi Upah (BSU) kepada Peserta BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo.
2. Untuk menganalisis efektivitas administrasi penyaluran Bantuan Subsidi Upah (BSU) pada peserta BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini paling tidak ada dua, yaitu:

1. Secara teoritis diharapkan memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu manajemen yang bisa dijadikan sebagai referensi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya.
2. Sedangkan manfaat praktisnya, bisa menjadi acuan bagi pengelola program atau pihak-pihak yang melayani kepentingan social agar bisa memberikan pelayanan yang lebih efektif pada masyarakat.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab di mana masing-masing bab terdiri dari sub-sub yang berkaitan. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan. Pada bab ini berisikan tentang uraian latar belakang mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

Sedangkan bab II adalah kajian teori. Bab ini membahas teori-teori yang relevan yang berkaitan dengan penelitian yang meliputi teori tentang definisi efektivitas, dan indikator efektivitas serta kajian penelitian yang terdahulu.

Sementara itu bab III adalah metode penelitian. Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, metode penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengolahan data, analisis data, dan sumber data, serta pengecekan keabsahan data.

Selanjutnya bab IV memuat mengenai data dan analisis data. Pemaparan dan analisis data yang dilakukan dengan memaparkan data dan menganalisisnya sesuai rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Terakhir adalah bab V merupakan akhir dari penelitian yang berisikan mengenai kesimpulan dan saran agar berguna untuk penelitian lebih lanjut.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Efektivitas

1. Definisi Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Secara umum efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju.¹ Efektif pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, seringa tau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya, efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai dengan membandingkan hasilnya.²

Efektivitas menurut Mahmudi merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap

¹ <https://kbbi.web.id/efektifitas-atau-efektivitas> di akses pada tanggal 10 Februari 2021 Pukul 20.00 WIB.

² Sondang P. Siagan, *Menejemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 24.

pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.¹

Abdulrahmat berpendapat bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.²

Menurut Sondang P. Siagian memberikan definisi sebagai berikut: Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.³

Sedangkan menurut Gibson, “Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Tercapainya tujuan dan sasaran itu akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan”.⁴ Mengukur efektivitas suatu program kegiatan bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya.⁵

¹ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2005), 9.

² Abdulrahmat, *Efektivitas Implementasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), 92.

³ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002).

⁴ Gibson JL JM Invancevich, JH Donnelly, *Organisasi*, terjemahan Agus Dharma, (Jakarta: Eangga, 2001), 120.

⁵ Ibid.,

Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (*output*) barang dan jasa. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.⁶

Dalam konteks mencapai tujuan, maka efektivitas berarti *doing the right things* atau mengerjakan pekerjaan yang benar. Efektivitas menunjuk pada keberhasilan pencapaian sasaran-sasaran organisasional, sehingga efektivitas digambarkan sebagai satu ukuran apakah manajer mengerjakan pekerjaan yang benar. Efektivitas didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya. Keefektifan organisasional adalah tentang *doing everything you know to do and doing it well*.⁷ Input adalah semua jenis sumber daya masukan yang digunakan dalam suatu proses tertentu untuk menghasilkan output. Input tersebut dapat berupa bahan baku untuk proses, orang (tenaga, keahlian, ketrampilan), infrastruktur (gedung dan peralatan), teknologi (*hardware* dan *software*).

Dengan demikian, efektivitas adalah pendayagunaan sarana prasarana dan sumber daya dalam kuantitas tertentu yang secara sadar

⁶ Iga Rosalina, "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan". Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat, Vol. 01 No 01 (Februari 2012), 4.

⁷ Ulber Silalahi, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung: Refika Aditama, 2015) 416-417.

ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan pada waktunya.⁸ Secara keseluruhan bisa disimpulkan bahwa suatu efektivitas program bisa dinilai dengan seberapa jauh peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan diberlakukan program Bantuan Subsidi Upah (BSU).

2. Indikator efektivitas

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh S.P. Siagian, yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya

⁸ Fatkhul Khoiriyah, Liana Oktavia, Ni'matus Zakiyah, dan Muhammad Afthon Ilman Huda, “Efektivitas Pelaksanaan Bantuan Sosial Dari Pemerintah Terhadap Masyarakat Terdampak Covid-19 Di Desa Gendongarum Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro” *Jurnal Spirit Publik* (Vol 15, Nomor 2, 2020), 105.

kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan. Dan penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
- e. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- f. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.⁹

3. Administrasi

a. Definisi Administrasi

Menurut Purwanto mendefinisikan administrasi sebagai suatu kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan di dalam mencapai suatu tujuan.¹⁰

⁹ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*, 77.

¹⁰ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991), 2.

Secara umum, pengertian dari administrasi merupakan aktivitas atau bentuk usaha yang memiliki kaitan erat dengan berbagai pengaturan kebijakan dengan tujuan agar mencapai target organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa administrasi memiliki peran yang begitu krusial bagi semua aktivitas perusahaan atau organisasi. Hal inilah yang menjadikan administrasi mempunyai peran yang sangat penting supaya perusahaan tetap berdiri dan terus berkembang¹¹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia administrasi adalah usaha dan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan serta penetapan cara-cara penyelenggaraan pembinaan organisasi, usaha dan kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan kebijakan untuk mencapai tujuan, kegiatan dengan penyelenggaraan pemerintah, kegiatan kantor dan tata usaha.¹²

Administrasi menurut Sondang P.Siagan bahwa keseluruhan dari proses kerja antara dua orang atau lebih yang didasarkan dari atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

B. Kajian Pustaka

Penelitian tentang program bantuan pemerintah telah banyak dilakukan oleh para peneliti. Beberapa penelitian yang peneliti ambil dalam penulisan skripsi ini diantaranya:

¹¹ Idclouhost, “pengertian administrasi,” dalam <https://idclouhost.com/pengertian-administrasi-pengertian-fungsi-tujuan-dan-cara-kerjanya/> (diakses pada tanggal 2 April 2021, jam 15.00 WIB).

¹² <https://kbbi.web.id/administrasi.html> (diakses pada tanggal 2 April 2021, jam 15.30 WIB).

Hasbi Iqbal (2008) pada Thesisnya yang berjudul “*Implementasi Kebijakan Program Bantuan Langsung Tunai Tahun 2008 Di Kabupaten Kudus*”. Pada penelitian ini penulis menyatakan bahwa pelaksanaan program BLT di Kabupaten Kudus berjalan dengan baik, lancar dan tertib. Tahapan pelaksanaan program BLT di Kabupaten Kudus dimulai dari pelaksanaan sosialisasi, pelaksanaan verifikasi data daftar nama nominasi RTS, pembagian kartu BLT, pencairan dana BLT, dan terakhir pembuatan laporan pelaksanaan.¹³

Selanjutnya penelitian R. Finahari (2017) mahasiswa Universitas Terbuka Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang dengan judul skripsi “*Implementasi Kebijakan Bantuan Langsung (BLT) sebagai program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Penaga Kabupaten Bintan*”, ‘bahwa dalam penelitiannya karakteristik penerima program dilihat dari keadaan sosial dan masyarakat penerima program dapat dikatakan kondisi ekonominya lemah untuk mencukupi kebutuhan masyarakat sepenuhnya. Secara keseluruhan, dengan adanya program BLT ini tingkat kesejahteraan masyarakat belum dikatakan cukup berhasil karena masih ada kekurangan yang terjadi pada program subsidi pemerintah dalam bentuk uang sejumlah Rp. 300.000/ periode yang dibagikan kepada setiap RTS dinilai tidak memberikan dampak yang besar bagi masyarakat desa Penaga.¹⁴

¹³ Hasbi Iqbal, *Implementasi Kebijakan Program Bantuan Langsung Tunai Tahun 2008 Di Kabupaten Kudus*” (Universitas Diponegoro, 2008).

¹⁴ R. Finahari, “*Implementasi Kebijakan Bantuan Langsung (BLT) sebagai program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Penaga Kabupaten Bintan*”, (Universitas Terbuka Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang, 2017).

Sedangkan Rahmayanti (2017) dalam skripsinya yang berjudul “*Efektivitas Penyaluran Bantuan Langsung Tunai (BLT) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Miskin Di Kelurahan Rimba Melintang Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir*”. Hasil penelitian Rahmayanti menunjukkan bahwa efektifitas penyaluran dana Bantuan Langsung Tunai (BLT) di Kelurahan Rimba Melintang kurang efektif dilihat pada data olahan hasil penelitian yaitu sebesar 2,97% untuk pilihan efektif; 53,70% untuk pilihan kurang efektif dan 33,33 % untuk pilihan tidak efektif. 2. Faktor pendukung dalam penyaluran dana Bantuan Langsung Tunai (BLT) di Kelurahan Rimba Melintang adalah dalam proses pendataan masyarakat dibantu oleh pihak Kecamatan, Kelurahan, RT dan juga RW, pengambilan dana dilakukan dengan tertib berdasarkan nomor antrian. Sedangkan yang jadi faktor penghambatnya adalah kurangnya monitoring oleh pemerintah untuk mengetahui lebih jelas profil kemiskinan, dan akses masyarakat pergi pada saat pengambilan BLT yang jarak tempuh sangat jauh dan memakan waktu yang lama untuk sampai ke kantor Pos tempat pencairan dana. 3. Efektifitas penyaluran dana Bantuan Langsung Tunai (BLT) di Kelurahan Rimba Melintang belum sesuai dengan syariat Islam dan belum berhasil 75 dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dengan baik. Karena dana yang diberikan tidak sepenuhnya didapat oleh masyarakat miskin di Kelurahan

Rimba Melintang, dan dana yang diberikan juga tidak sebanding dengan kebutuhan yang mereka keluarkan setiap harinya.¹⁵

Sementara itu, Desi Pratiwi, (2020) mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Metro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan judul skripsi “*Efektivitas Program Keluarga Harapan (PKH) dalam Pengentasan Kemiskinan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Peserta PKH Desa Kedanton I Kec. Batanghari Nuhan) 2020 Di Kabupaten Nuhan*” menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya bahwa Program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Kedaton I yang dimulai sejak tahun 2014 dengan tujuan untuk mengentaskan kemiskinan dapat dikatakan belum efektif, hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa sebagian penerima manfaat PKH sudah tergolong mampu secara ekonomi. Program Keluarga Harapan (PKH) dapat dikatakan tidak efektif dan efektif melalui variabel pengukuran efektivitas dan indikator efektivitas Program Keluarga Harapan (PKH). Program Keluarga Harapan (PKH) dalam pandangan ekonomi Islam dapat dilihat dari nilai-nilai Ekonomi Islam yaitu keadilan, tanggung jawab, dan takaful (jaminan sosial).¹⁶

Selanjutnya, Monika, Yuliani (2020) mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Ponorogo (IAIN Ponorogo) dengan judul skripsi “Efektivitas

¹⁵ Rahmayanti, “*Efektivitas Penyaluran Bantuan Langsung Tunai (BLT) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Miskin Di Kelurahan Rimba Melintang Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hili*, (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2017).

¹⁶ Desi Pratiwi, “*Efektivitas Program Keluarga Harapan (PKH) dalam Pengentasan Kemiskinan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Peserta PKH Desa Kedanton I Kec. Batanghari Nuhan) 2020 Di Kabupaten Nuhan*” (Institut Agama Islam Negeri Metro, 2020).

Pengelolaan Program Keluarga Harapan (PKH) Untuk Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Miskin Pada Keluarga Penerima Manfaat Di Ponorogo” menyatakan bahwa hasil dari penelitiannya indikator pencapaian tujuan yang digunakan untuk mengukur efektivitas pengelolaan PKH di Kabupaten Ponorogo masih belum efektif, karena untuk mengukur pencapaian tujuan dilihat dari aspek target sasaran dalam penerimaan anggota PKH masih kurang tepat sasaran. Dan aspek proses pengelolaan indeks bantuan pada penerima PKH juga masih belum efektif. Seharusnya agar Program Keluarga Harapan (PKH) dikatakan efektif, jika dalam target dan proses tercapai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.¹⁷

Penelitian di atas secara umum memang meneliti program bantuan pemerintah, namun perbedaan skripsi yang peneliti teliti dengan yang terdahulu adalah pada fokus pembahasannya mengenai efektivitas penyaluran program bantuan subsidi upah (BSU) di KCP Ponorogo pada sisi tujuan dan administrasinya.

¹⁷ Monika Yuliani, “Efektivitas Pengelolaan Program Keluarga Harapan (PKH) Untuk Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Miskin Pada Keluarga Penerima Manfaat Di Ponorogo”, (Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian ini berusaha mengungkapkan mengenai fenomena sosial yang terjadi di lingkungan sosial pada Bantuan Subsidi Upah (BSU) pada peserta BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo pada masa pandemic covid 19.¹

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain. Secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada umumnya suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.²

Dalam menemukan fakta-fakta di lapangan dengan berinteraksi secara langsung dengan subjek penelitian yaitu pegawai BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo dalam pelaksanaan program dari pemerintah yaitu Bantuan Subsidi Upah (BSU) kepada peserta BPJS yang terdampak Covid-19, kepala cabang BPJS KCP Ponorogo beserta beberapa penerima

¹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2007), 2.

² Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu'amalah* (Ponorogo, STAIN Press, 2010), 6.

dari program bantuan program BSU. Penemuan fakta-fakta ini dilakukan dengan cara pengamatan di lapangan, wawancara, dan data-data yang diperlukan dari penelitian yang telah dilakukan.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di kantor BPJS Ketenagakerjaan yang beralamatkan di Jl. Janoko No. 4 Pakunden Krajan Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo. Pemilihan lokasi ini karena pada saat pandemi pemerintahan mengeluarkan bantuan kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan, melihat kepada penerima bahwa program bantuan ini sudah efektif atau belum dengan jumlah 600.000 dalam pemenuhan kebutuhan selama 4 bulan akibat Covid-19. Dengan pengelola program bantuan dari pemerintah dengan sejumlah lima orang di BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo untuk mengelola ribuan data penerima program bantuan subsidi upah apakah efektif dalam penyaluannya. Selain itu, penelitian dilakukan pada BPJS KCP Ponorogo karena seberapa jauh pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Dari hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian di kantor BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo

D. Sumber Data

Sumber data penelitian ini secara umum diperoleh dari dua sumber yaitu:

1. Data Primer yang peneliti peroleh dari informan yaitu pihak penyalur BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo dan penerima program BSU.
2. Data Sekunder yaitu keterkaitan dengan teori efektivitas dan penyeluran yang diperoleh dari buku, internet, atau jurnal yang relevan dengan pembahasan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Dalam wawancara ini peneliti melibatkan beberapa pihak untuk mendapatkan informasi data yaitu dengan pengelola langsung yaitu Pak Lesmana Dwi Putra, Pak Budhie, Mbak Ridha, dan Mbak Shelly selaku pegawai BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo dan kepada Penerima program BSU.

Wawancara dilakukan semi terstruktur. Petunjuk wawancara hanyalah berisi petunjuk garis besar tentang proses dan isi wawancara untuk menjaga agar pokok-pokok yang direncanakan dapat seluruhnya tercakup.¹

2. Dokumentasi

Selain pengamatan dan wawancara, peneliti juga mengambil data-data dokumen berupa transkrip, surat kabar, dan lain-lain. Namun pada

¹Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 187.

penelitian ini berupa visi dan misi, struktur organisasi, *job description* dari BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo dan lain-lain.

F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan semua data yang diperoleh terutama dari segala kelengkapan, keterbatasan, kejelasan makna, kesesuaian dan keselarasan antara satu dengan yang lain, serta relevansi dan keseragaman satuan atau kelompok data.
2. *Organizing*, yaitu penyusunan dan mekanistematik dan data-data yang direncanakan sebelumnya, kerangka tersebut dibuat berdasarkan data relevan dengan sistematika pertanyaan-pertanyaan dalam perumusan masalah.²
3. Penemuan hasil riset yaitu melakukan analisis lanjutan terhadap hasil pengorganisasian riset dengan menggunakan kaidah-kaidah dan dalil-dalil yang sesuai sehingga diperoleh suatu kesimpulan sebagai pemecahan dari rumusan masalah yang ada.³

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam pendekatan kualitatif, yaitu proses menyusun data agar dapat ditafsirkan. Menyusun data berarti menggolongkannya dalam pola,

² Aji Damanuri, *Metode Penelitian Muamalah*, 61.

³ Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum Suatu Pengantar* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2002),129.

thema atau katagori. Tafsiran atau interpretasi adalah memberikan makna kepada analisis, menjelaskan pola atau katagori, mencari hubungan antara berbagai teori, kemudian menarik kesimpulan. Sehingga logika analisis dalam penarikan kesimpulan bersifat induktif, dari fakta-fakta spesifik kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum sebagai temuan penelitian.

H. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Data penelitian yang akan dianalisis harus *sahih* (validasi) dan andal (*realibilitas*).⁴ Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi yaitu menguji kredibilitas dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Teknik ini salah satunya dapat dicapai dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. Penyusun melakukan pengecekan terhadap data yang diperoleh dari wawancara dan hasil observasi (pengamatan) langsung efektivitas pelaksanaan progam Bantuan Subsidi Upah (BSU) pada peserta BPJS Ketenagakerjaan di KCP Ponorogo.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta:Rineka Cipta, 2003), 277.

BAB IV

DATA DAN ANALISIS DATA

A. BPJS Ketenagakerjaan

1. Definisi BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSTK) merupakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan, perlindungan yang diberikan berupa Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP).¹

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan suatu program yang bila mengacu pada UU N0. 24 Tahun 2001 diselenggarakan oleh pemerintah yang bergerak di bidang jaminan sosial yang bertujuan untuk menjamin dan memberikan kehidupan yang lebih baik kepada masyarakat terkait dalam hal jaminan sosial. BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.²

2. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial

¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 24 tahun 2011. *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*

² Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 43.

ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan. Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK) yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK.¹

¹ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/> (diakses pada 4 Januari 2021 pukul 13.00 WIB).

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT)

dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.²

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.³

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

² <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/> (diakses pada 4 Januari 2021 pukul 13.00 WIB).

³ Ibid.,

3. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

a. Misi:

Menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan bangsa yang amanah, bertata kelola yang baik, serta unggul dalam beroperasinal dan pelayanan.

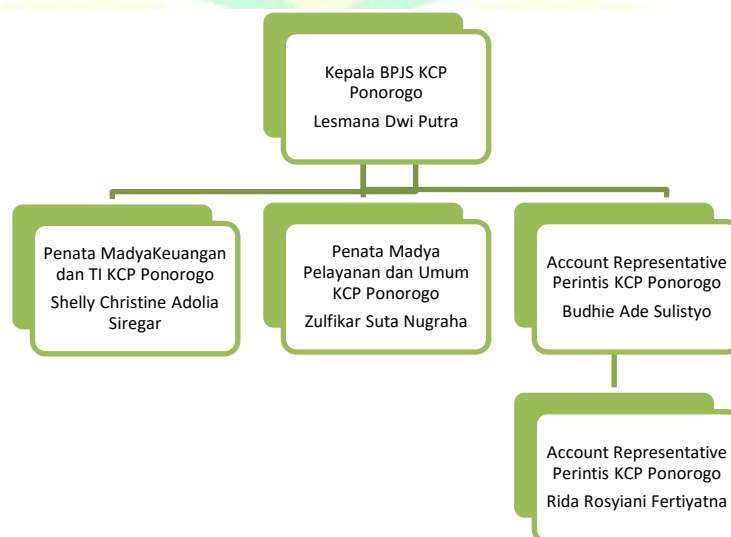
b. Visi:

Melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

- 1) Melindungi dan mensejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
- 2) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- 3) Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.⁴

4. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo

Gambar 4.1



5. Job Deskripsi Pegawai BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo

⁴ Shelly Christine, *Wawancara*, Ponorogo, 6 Januari 2021

Tabel 4.1

	No Pegawai	Status	Nama Pegawai	Posisi / Jabatan
1.	129709769	Pegawai Tetap	Lesmana Dwi Putra	Kepala Kantor Cabang Perintis Ponorogo
2.	166581591	Pegawai Tetap	Zulfikar Suta Nugraha	Penata Madya Pelayanan dan Umum KCP Ponorogo
3.	178031792	Pegawai Tetap	Budhi Ade Sulistyono	Account Representative Perintis KCP Ponorogo
4.	286901893	Pegawai Tetap	Shelly Christine Adolina Siregar	Penata Madya Keuangan dan TI KCP Ponorogo
5.	290851993	Pegawai non tetap	Rida Rosyiani Fertiyatna	Account Representative Perintis KCP Ponorogo

Job deskripsi BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo sebagai berikut:

1. Kepala BPJS KCP Ponorogo
 - a. Mengarahkan, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan operasional di kantor cabang, sesuai dengan kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan di kantor wilayah.
 - b. Menyusun dan melaksanakan rencana kerja pengawasan dan pemeriksaan kepada pemberi kerja, membuat laporan, serta mengusulkan sanksi administratif berupa surat teguran, denda, dan rekomendasi penghentian pelayanan publik berkoordinasi dengan instansi terkait guna memastikan pencapaian target cabang dan wilayah secara optimal dan mendukung kepatuhan dan pertumbuhan kepesertaan program jaminan sosial sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku di institusi.

2. Penata Madya Pelayanan dan Umum KCP Ponorogo

- a. Melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung proses klaim program JHT dan JP.
- b. Menentukan besar klaim dan memproses klaim sesuai dengan ketentuan yang berlaku, guna memenuhi kewajiban pembayaran klaim kepada peserta dengan tepat jumlah dan tepat waktu.
- c. Melakukan verifikasi dokumen pendukung dan perhitungan biaya sesuai dengan ketentuan dalam proses klaim JKK dan JKM.
- d. Menentukan besar klaim dan memproses klaim sesuai dengan ketentuan yang berlaku, guna memenuhi kewajiban pembayaran klaim kepada peserta dengan tepat sasaran, mutu, dan tepat waktu.
- e. Mengordinasikan pemberian pelayanan umum dan penyediaan barang/jasa sesuai kebutuhan dan pemeliharaan asset sarana dan prasarana serta melaksanakan program komunikasi sesuai arahan guna dukungan optimal terhadap kelancaran operasional.

3. Penata Madya Keuangan dan TI BPJS KCP Ponorogo

- a. Melaksanakan pencatatan keuangan serta akurat, memproses pembayaran klaim jaminan.
- b. Mengelola administrasi keuangan guna menghasilkan laporan yang tertib administrasi.
- c. Melaksanakan pengaturan penggunaan, perbaikan, dan pemeliharaan hardware, software, jejaring dan layanan TI di kantor guna mengoptimalkan pengoperasian perangkat dan layanan.

- d. Mengelola dan menganalisa data informasi dan pengetahuan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan akurat kepada peserta sebagai pondasi kestabilan operasional
4. Penata Madya Administrasi Pemasaran
 - a. Menghimpun dan mengelola data yang terkait dengan kegiatan pemasaran penerima upah dan bukan penerima upah administrasi kepesertaan.
 - b. Melakukan pelayanan dokumen administrasi dan perhitungan besar iuran serta denda (jika ada) guna menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran.
 - c. Menghimpun data yang terkait dengan kegiatan pemasaran dan administrasi kepesertaan bukan penerima upah dan jasa konstruksi.
 - d. Menyiapkan sarana dan prasarana penunjang kegiatan pemasaran serta melakukan pelayanan dokumen administrasi serta perhitungan besar iuran serta denda (jika ada) guna menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran peserta bukan penerima upah.⁵

Selain pegawai tetap yang direkrut melalui seleksi nasional bpjs ketenagakerjaan ada beberapa pegawai di kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo sebagai pegawai teknisi pembantu kantor. Diantaranya:

⁵ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/> (diakses pada 15 Agustus 2021 pukul 13.00 WIB).

- a) Herma bertugas mengurus tenaga kerja Indonesia yang berangkat ke luar negeri sebagai tenaga kerja.
- b) Joko bertugas sebagai OB namun selain bertugas sebagai OB juga membantu kinerja hal-hal yang dibutuhkan oleh kantor.
- c) Oni bertugas sebagai Satpam menjaga keamanan kantor dan sebagai teknisi pembantu kantor.⁶

6. Manfaat BPJS Ketenagakerjaan

a. Jaminan Hari Tua (JHT)

1) Definisi

Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap.⁷

2) Manfaat Jaminan Hari Tua

Manfaat JHT akan dibayarkan kepada peserta berdasarkan akumulasi dan hasil pengembangannya jika peserta memenuhi salah satu persyaratan berikut:

1. Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia atau cacat total tetap
2. Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya lima tahun dengan masa tunggu satu bulan.
3. Menjadi warga Negara asing dengan pergi keluar negeri dan tidak kembali atau menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) / TNI / POLRI⁸

⁶ Ibid.

⁷ Tim Pustaka Yustisia “*Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*”, (2014), 5.

⁸ Tim Pustaka Yustisia, “*Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*, 7.

3) Kepesertaan Jaminan Hari Tua (JHT)⁹

1. Kepesertaan bersifat wajib sesuai penahapan kepesertaan
2. Kepesertaan:

Penerima upah selain penyelenggara Negara:

- 1) Semua pekerja baik yang bekerja pada perusahaan dan perseorangan
- 2) Orang asing yang bekerja di Indonesia lebih dari 6 bulan

Bukan penerima upah:

- 1) Pemberi kerja
- 2) Pekerja di luar hubungan kerja/mandiri
- 3) Pekerja bukan penerima upah selama poin 2
3. Pekerja bukan penerima upah selain pekerja di luar hubungan kerja/mandiri.
4. Jika perusahaan mempunyai lebih dari satu perusahaan masing-masing wajib daftar.
5. Jika peserta bekerja di lebih dari satu perusahaan, masing-masing wajib didaftarkan sesuai penahapan peserta.
6. Pendaftaran

Cara Pendaftaran Jaminan Hari Tua (JHT)

Tabel 4.2

⁹ Undang-Undang No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari
Tua

Keterangan	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah
Cara Pendaftaran	Didaftarkan melalui perusahaan jika perusahaan lalai, pekerja dapat mendaftarkan dirinya sendiri dengan melampirkan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Perjanjian kerja atau bukti lain sebagai pekerja 2. KTP 3. KK 	Dapat mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan baik sendiri-sendiri maupun wadah.
Bukti Peserta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nomor peserta diterbitkan 1 hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap dan iuran pertama dibayar lunas. 2. Kartu diterbitkan paling lama 7 hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap dan iuran pertama dibayar lunas. 3. Kepesertaan terhitung sejak nomor kepesertaan diterbitkan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nomor peserta diterbitkan 1 hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap dan iuran pertama dibayar lunas. 2. Kartu diterbitkan paling lama 7 hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap dan iuran pertama dibayar lunas. 3. Kepesertaan terhitung sejak nomor kepesertaan diterbitkan.
Pindah Perusahaan	Wajib meneruskan kepesertaan dengan menginformasikan kepesertaan JHTnya yang lama ke perusahaan yang baru.	-
Perubahan Data	Wajib disampaikan oleh perusahaan kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 7 hari sejak terjadinya perubahan.	Wajib disampaikan oleh peserta atau wadah kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 7 hari sejak terjadinya perubahan.

Iuran dan Tata Cara Pembayaran

Tabel 4.3

Keterangan	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah
-------------------	----------------------	----------------------------

Besar Iuran	5,7 % dari Upah: 1. 2% pekerja. 2. 3,7 % pemberi kerja.	1. Didasarkan pada nominal tertentu dalam daftar sesuai lampiran 1PP. 2. Daftar iuran dipilih oleh pesera yang sesuai penghasilan peserta masing-masing.
Upah yang dijadikan dasar	Upah sebulan yang terdiri dari atas upah pokok & tunjangan tetap.	-
Cara pembayaran	1. Dibayarkan oleh perusahaan. 2. Paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya.	1. Dibayarkan sendiri atau melalui wadah 2. Paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya.
Denda	2% untuk setiap bulan keterlambatan dari iuran yang dibayarkan	-

b. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

a) Definisi JKK

Kecelakaan kerja sebagai salah satu jenis risiko kerja, sangat mungkin terjadi di mana pun dan dalam pekerjaan apa pun. Memeberikan rasa aman dalam melakukan pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha melalui pengalihan risiko kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran Jaminan Kecelakaan

Kerja (JKK) bagi tenaga kerja yang jumlahnya berkisar antara 0,24% dari upah sebulan, sesuai kelompok resiko jenis usahanya.¹⁰

Pada tingkat risiko lingkungan yang besarnya dievaluasi paling lambat 2 tahun sekali dan mengacu pada tabel sebagai berikut:¹¹

Tingkat Risiko Lingkungan Kerja

Tabel 4.4

No.	Tingkat Risiko Lingkungan Kerja	Besaran Presentase
1.	Tingkat risiko sangat rendah	0,24 % dari upah sebulan
2.	Tingkat risiko rendah	0,54 % dari upah sebulan
3.	Tingkat risiko sedang	0,89 % dari upah sebulan
4.	Tingkat risiko tinggi	1,27 % dari upah sebulan
5.	Tingkat risiko sangat tinggi	1,74 % dari upah sebulan

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi, harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama 2 tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Perusahaan harus tertib melaporkan baik secara lisan maupun manual ataupun elektronik atas kejadian kecelakaan kepada BPJS Ketenagakerjaan selambatnya 2 kali 24 jam setelah kejadian kecelakaan, dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap satu yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung.

¹⁰ Ibid, 8

¹¹ [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-\(JKK\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-(JKK).html) (diakses pada 4 Januari 2021 pukul 13.00 WIB).

c. Jaminan Kematian

a) Definisi

Jaminan Kematian (JK) diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. JK diperlukan untuk membantu meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman dan uang santunan.¹²

b) Manfaat Jaminan Kematian

Program ini memberikan manfaat kepada keluarga tenaga kerja seperti:

1. Santunan kematian Rp.14.200.000
2. Biaya pemakaman Rp.2.000.000
3. Santunan berkala Rp.200.000/bulan selama 24 bulan atau dapat diambil sekaligus di muka.

c) Tata Cara Pengajuan Jaminan Kematian.

Pengusaha /Keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia mengisi dan mengirim form 4 kepada BPJS Ketenagakerjaan disertai bukti-bukti:

1. Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan (KPJ) asli tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Surat keterangan kematian dari rumah sakit / kepolisian / kelurahan.
3. Salinan / fotocopy KTP / SIM dan kartu keluarga tenaga kerja bersangkutan yang masih berlaku.

¹² Ibid.,12

4. Identitas ahli waris (fotocopy KTP / SIM dan kartu keluarga).
5. Surat keterangan ahli waris dari lurah / kepala desa setempat.
6. Surat kuasa bermaterai dan fotocopy KTP yang diberi kuasa (apabila pengambilan jaminan kematian dikuasakan).¹³

d. Jaminan Pensiun

a) Definisi

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.¹⁴

b) Kepesertaan Program Jaminan Pensiun

Peserta Program Jaminan Pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari:

1. Pekerja pada perusahaan
2. Pekerja pada orang perseorangan

Selain itu, pemberi kerja juga dapat mengikuti Program Jaminan Pensiun sesuai dengan penahapan kepesertaan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu)

¹³ Ibid.

¹⁴ Undang-Undang No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun.

Dalam hal pemberi kerja nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan pekerjanya, pekerja dapat langsung mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal peserta pindah tempat kerja, Peserta wajib memberitahukan kepesertaannya kepada Pemberi Kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya Pemberi Kerja tempat kerja baru meneruskan kepesertaan pekerja.

c) Iuran Program Jaminan Pensiun

Iuran Program Jaminan Pensiun meliputi:

1. Iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3%, yang terdiri atas 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran pekerja.¹⁵
2. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Untuk tahun 2015 batas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan ditetapkan sebesar Rp 7 Juta (tujuh juta rupiah). BPJS Ketenagakerjaan menyesuaikan besaran upah dengan

¹⁵ Ibid, 13.

menggunakan faktor pengali sebesar 1 (satu) ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan menetapkan serta mengumumkan penyesuaian batas upah tertinggi paling lama 1 (satu) bulan setelah lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang statistik (BPS) mengumumkan data produk domestik bruto.

3. Mekanisme pembayaran iuran mengikuti program paket.
4. Pemberi kerja wajib membayar iuran paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya.
5. Pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% setiap bulan keterlambatan¹⁶

B. Program Bantuan Subsidi Upah (BSU)

1. Definisi Bantuan Subsidi Upah

Bantuan Langsung Tunai adalah bantuan uang tunai yang diberikan langsung oleh pemerintah kepada masyarakat miskin tanpa ada syarat tertentu.¹⁷ Istilah yang dipakai dalam pemberian bantuan pada BPJS Ketenagakerjaan menggunakan bantuan subsidi upah (BSU) yang sama halnya dengan program bantuan langsung tunai.

2. Tujuan Dana Bantuan Subsidi Upah (BSU)

¹⁶ Ibid, 15.

¹⁷ Stamboel, A. Kemala, *Panggilan Keperpihakan Strategi Mengakhiri Kemiskinan di Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), 2012.

Program BSU bertujuan untuk memberikan Bantuan Subsidi Upah (BSU) kepada peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan guna membantu perekonomian yang melanda akibat dampak dari Covid-19.

3. Sasaran dan Syarat Penerima Dari Program Bantuan Subsidi Upah.

Penerima Bantuan Subsidi Upah antara lain:

- a. Peserta yang terdaftar sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja yang aktif di BPJS Ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan nomor kartu kepesertaan.
- b. Warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan Nomor Induk Kependudukan.
- c. Peserta yang membayar iuran dengan besaran iuran yang dihitung berdasarkan upah di bawah Rp 5.000.000 sesuai upah yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- d. Pekerja atau buruh penerima upah.
- e. Memiliki rekening bank yang aktif.
- f. Tidak termasuk dalam peserta penerima manfaat program Kartu Prakerja.
- g. Peserta yang terdaftar sebagai peserta aktif di BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan bulan Juni 2020.
- h. Bukan karyawan BUMN dan PNS.¹⁸

4. Kondisi Masyarakat Penerima Program Bantuan Subsidi Upah

Pada masa pandemi Covid pengaruh dalam sektor perekonomian yang menurun, ketidakpastian, kebingungan, dan keadaan darurat yang

¹⁸ Wawancara, Lesmana Dwi Putra, Ponorogo, 6 Januari 2021 Pukul 14.00 WIB

diakibatkan oleh Covid-19 dapat mengalibatkan keresahan bagi banyak orang. Ketidakpastian dalam mengetahui kapan wabah akan berakhir membuat banyak golongan masyarakat terutama golongan menengah ke bawah bingung memikirkan nasib mereka. Kehidupan yang berjalan seperti biasa tanpa adanya mata pencaharian membuat mereka kesulitan memenuhi kebutuhan hidup. Dengan kondisi guncangan ekonomi akibat pandemi Covid-19, maka kelompok pekerja yang bekerja dengan upah ini akan menjadi kelompok rentan yang akan menghadapi penurunan daya beli. Di sisi lain kelompok menengah ini tidak terdata sebagai penerima bantuan sosial sehingga penanganan pemulihan ekonomi dibutuhkan agar kelompok menengah ini tidak mengalami jatuh miskin menjadi hal yang penting, dan pemerintah telah menggelontorkan dana kepada segmen pekerja dalam bentuk Kartu Prakerja, dan skema bantuan sosial lainnya bagi masyarakat non pekerja/buruh.

5. Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) Pada Pekerja

Dalam memberikan stimulus kepada perekonomian Indonesia dan terjaganya daya beli masyarakat, khususnya karyawan, akibat dampak pandemi Covid-19, maka Presiden Jokowi telah meluncurkan program subsidi upah yaitu Bantuan Subsidi Upah atau BSU.

Adapun persyaratan yang memperoleh Bantuan Subsidi Upah (BSU) adalah sebagai berikut:

- a. Seorang karyawan atau pekerja yang berhak memperoleh subsidi ini adalah telah terdaftar di BPJAMSOSTEK

- b. Memiliki rekening aktif
- c. Warga Negara Indonesia
- d. Berpenghasilan di bawah Rp5 juta per bulannya.
- e. Bukan PNS/POLRI

Mereka yang memenuhi syarat-syarat itu akan menerima Rp600.000 ribu per bulan selama empat bulan. Ridha menjelaskan hingga saat ini sudah ada puluhan ribu data yang sudah terverifikasi dan tervalidasi. Proses validasi dan verifikasi itu dimaksudkan untuk meminimalisir kesalahan administrasi dan supaya tepat sasaran.¹⁹

C. Paparan Data

1. Efektivitas Pencapaian Tujuan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap anggota Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) di BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo. Dalam penelitian ini penggalan data dilakukan dengan melakukan wawancara pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan. Berikut paparan data informasi narasumber yang diwawancarai, yaitu:

Data Informan dan Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) BPJS
Ketenagakerjaan KCP Ponorogo

Tabel 4.5

No.	Nama Informan	Jabatan
1.	Lesmana Dwi Putra	Kepala BPJS KCP Ponorogo

¹⁹ Ridha Pegawai BPJSTk KCP Ponorogo, *Wawancara*, Ponorogo, 6 April 2021

2.	Rida Rosyiani F.	Pegawai BPJSTk KCP Ponorogo
3.	Budhie Ade S.	Pegawai BPJSTk KCP Ponorogo
4.	Shellye Christine	Pegawai BPJSTk KCP Ponorogo
5.	Bapak Suradi	Penerima Program BSU
6.	Bapak Iif Suropto	Penerima Program BSU
7.	Bapak Sarjto	Penerima Program BSU
8.	Ibu Dina	Penerima Program BSU

Menurut pegawai BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo, penerima program BSU ini baru dapat pada akhir 2020 semenjak adanya Covid-19 sebagai program pemerintah untuk meringankan orang-orang yang terdampak. Ada 6 ukuran efektifitas yang digunakan sebagai indikator dalam mengukur efektivitas pada Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) yaitu kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat suatu rencana, tersedianya sarana dan prasarana kerja, dan pelaksanaan yang efektif dan efisien.

Berikut indikator dalam analisis efektifitas dalam pelaksanaan program Bantuan Subsidi Upah (BSU) BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo:

a. Tujuan Penyaluran Program Bantuan Subsidi Upah BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo

Dalam penyaluran program Bantuan Subsidi Upah diperlukan pencapaian tujuan dengan baik. Pencapaian merupakan keseluruhan upaya pencapaian tujuan yang dipandang sebagai suatu proses dalam

penyaluran suatu kegiatan. Agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, baik dalam arti penatahapan pencapaian bagian-baigiannya maupun penatahapan dalam arti periodisasinya. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan didalam setiap programnya. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dengan indikator yang menjadi tolak ukur merupakan gambaran seberapa besar efektivitas dari kebijakan tersebut

Untuk melihat bagaimana pengelolaan penerimaan bantuan pada penerima Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) dengan menggunakan ukuran pencapaian tujuan yang merupakan bagian dari proses adanya Bantuan Subsidi Upah (BSU) suatu target atau sasaran untuk mencapai tujuan. Target dalam Program ini merupakan penerima Bantuan Subsidi Upah (BSU) yang tepat sasaran yaitu untuk keluarga yang masuk kedalam kategori keluarga miskin ataupun keluarga tidak mampu dan pengelolaan indeks bantuan digunakan semaksimal mungkin sesuai dengan komponen yang diterima. Ditemukan persepsi yang berbeda dalam pencapaian tujuan dalam efektivitas pengeloalaan Bantuan Subsidi Upah (BSU) di BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo ini.

Dalam mencapai tujuannya dari penyaluran bantuan subsidi upah (BSU) untuk membantu perekonomian para pekerja yang masih aktif namun penghasilan mereka yang masih tergolong sedikit. Tujuan dari diberikannya Bantuan Subsidi Upah (BSU) ini untuk meningkatkan perekonomian dan bentuk apresiasi mereka yang masih aktif bekerja

namun kesetaraan penghasilan mereka masih kurang yaitu gaji dibawah lima juta dengan bukan golongan Pegawai Negeri Sipil atau PNS serta aktif pada BPJS Ketenagakerjaan sampai Juni 2020 dengan adanya bantuan ini sedikit membantu kebutuhan mereka meskipun tidak banyak. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola Program Bantuan Subsidi Upah, beliau megatakan bahwa:

“Tujuan dari diberikannya Bantuan Subsidi Upah (BSU) ini untuk meningkatkan perekonomian dan bentuk apresiasi mereka yang masih aktif bekerja namun kesetaraan penghasilan mereka masih kurang yaitu gaji dibawah lima juta dengan bukan golongan Pegawai Negeri Sipil atau PNS serta aktif pada BPJS Ketenagakerjaan sampai Juni 2020 dengan adanya bantuan ini sedikit membantu kebutuhan mereka meskipun tidak banyak.”²⁰

Target dalam Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) dari aspek ketepatan sasaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan penerima Program Bantuan Subsidi Upah ibu Dina, beliau mengatakan bahwa:

“Semenjak pandemi bantuan dari pemerintah pada program Bantuan Subsidi Upah (BSU), kepada penerima BSU pada masa pandemi yang berpengaruh dengan perekonomian, namun saya sebagai guru honorer sebenarnya tidak ada pengaruhnya, saya tetap bekerja dan menjalankan aktivitas saya sebagaimana biasanya tapi saya mendapatkan juga karena masuk kriteria dari program pemerintah tersebut dan bantuan itu sangat membantu untuk kebutuhan rumah tangga. Jadi menurut saya dikarenakan penerima BSU ini kan sudah dari keputusan pemerintah pusat jadi ya, mengenai hal penerima tepat sasaran atau tidaknya menurut saya tepat sasaran karena program yang disediakan dari pemerintah ini memang untuk kalangan mereka yang masih aktif bekerja dengan penghasilan di bawah Rp.5.000.000

²⁰ Lesmana Dwi Putra, *Wawancara*, Ponorogo, 6 April 2021

dengan adanya program dari pemerintah tersebut sangat membantu dan saya merasa bersyukur mendapatkan bantuan tersebut.”²¹

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan Bapak Suradi salah satu penerima BSU, menyatakan bahwa:

“Kalau mengenai tepat sasaran atau tidaknya, menurut saya penerimaan BSU ini sudah tepat sasaran mbak, karena nama-nama penerima BSU sudah dari keputusan BPJS Langsung, dengan melihat dari kriteria-kriteria yang mendapatkan program BSU ini sesuai SOP dan memang di aturkan demikian, saya pribadi juga mendapatkan program bantuan dapat ini namun kalau melihat dampak dari Covid-19 saya masih kategori yang masih menjalankan aktivitas seperti biasanya dan untuk masalah perekonomian masih di gaji sama dengan sebelumnya, jadi kalau berbicara mengenai bantuan BSU ini ya menurut saya kalau dibilang tepat sasaran sudah tepat mbak”²²

b. Strategi Pencapaian Tujuan Penyaluran Program Bantuan Subsidi Upah BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo

Upaya-upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan perlu adanya suatu perencanaan yang matang atau strategi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan agar dalam mencapai tujuan ataupun visi yang telah ditetapkan menjadi tepat sasaran dan dalam prosesnya pencapaian tujuan menjadi terarah maka dari itu dibutuhkan strategi dalam pencapaian tujuan.

²¹ Dina, *Wawancara*, Ponorogo, 3 April 2021

²² Suradi, *Wawancara*, Ponorogo, 5 April 2021

Strategi yang digunakan haruslah jelas dan terfokus dalam proses pencapaian tujuan. Suatu organisasi dapat menjadi efektif jika strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan terarah dan tepat sasaran maka dari itu penting bagi manajemen yang membuat strategi menjadi jelas. Hal ini disampaikan langsung oleh Bapak Lesmana Dwi Putra selaku Kepala BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo bahwa:

“Pada BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo dalam penyerahan data Bantuan Subsidi Upah (BSU) ini tidak dilakukan sembarangan, namun dilakukan secara bertahap karena dalam banyaknya ribuan data yang ada. Hal ini untuk memastikan penyaluran bantuan tepat sasaran sekaligus untuk meminimalisir terjadinya kesalahan distribusi Bantuan Subsidi Upah (BSU) dengan melalui verifikasi secara bertahap penerima Bantuan Subsidi Upah (BSU).”²³

Hal ini lebih diperkuat lagi dari hasil wawancara dengan Bapak Iif Suripto salah satu penerima BSU yang berprofesi sebagai perangkat desa, menyatakan bahwa:

“Saya mendapat bantuan BSU, memiliki 2 orang anak dan istri saya ibu rumah tangga, Sedangkan penghasilan saya setiap bulannya kira-kira Rp.2.000.000 mbak. saya menerima bantuan uang dari BSU dalam empat bulan sekali yaitu Rp 600.000. Biasanya uang bantuan BSU itu saya pakai untuk keperluan beli pulsa internet, keperluan dapur tetapi yang paling utama untuk keperluan tambahan yang bersifat tidak mendesak. Saya merasa terbantu menerima bantuan BSU karena keluarga saya ada sedikit tambahan uang untuk keperluan keluarga, dan karena kriteria-kriteria untuk mendapatkan program bantuan tersebut ada semua, saya merasa terbantu juga tepat sasaran.”²⁴

²³ Lesmana Dwi Putra, *Wawancara*, 12 April 2021

²⁴ Iif Suripto, *Wawancara*, Ponorogo, 5 April 2021

Hal ini lebih diperkuat lagi dari hasil wawancara dengan Bapak Sarjito salah satu penerima BSU yang berprofesi sebagai perangkat desa, menyatakan bahwa:

“Saya mendapat bantuan BSU, memiliki 1 orang anak dan istri saya ibu rumah tangga, saya menerima bantuan uang dari program BSU. Biasanya uang bantuan BSU itu saya pakai untuk keperluan yang bersifat tidak pokok, kalau kebutuhan pokok tetap memakai gaji utama saya. Saya merasa bersyukur mendapat bantuan ini, meskipun keluarga saya tidak banyak dengan adanya bantuan ini sbisa menambah pemasukan mbak. Yang menerima program tersebut kan sudah ada kriteria-kriterianya, dan saya termasuk dalam kriteria tersebut jadi saya merasa program tersebut tepat sasaran karena memang untuk pekerja yang masih aktif dengan gaji di bawah Rp.5.000.000 dan saya masuk dalam kriteria tersebut”²⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa target sasaran / tujuan pada penerima BSU sudah sesuai strategi tepat sasaran, serta pengelolaan dalam penggunaan uang dari bantuan BSU sudah maksimal digunakan untuk memenuhi kebutuhan, karena program pemerintah ini bersifat bantuan selama empat bulan dengan dua kali pencairannya.

c. Analisis dan Perumusan Kebijakan Program Bantuan Subsidi Upah

Program BSU (Bantuan Subsidi Upah) adalah implementasi yang dilakukan pemerintah dalam upaya pemulihan ekonomi Indonesia dalam rangka mendukung kebijakan keuangan negara untuk penanganan pandemi Corona (Covid-19) yang terjadi di tahun 2020 ini. BSU atau Bantuan Subsidi Upah merupakan bagian dari stimulus pemerintah yang telah dikoordinasikan dan dibahas bersama Tim Satgas

²⁵ Sarjito, *Wawancara*, Ponorogo, 5 April 2021

Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN), Kementerian BUMN, Kemnaker, Kemenkeu, dan BPJS Ketenagakerjaan/BPJamsostek.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara Bapak Lesmana sebagai Kepala Kantor BPJS KCP Ponorogo bahwa:

“Dalam perumusan kebijakan ini tentunya kami (pihak BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo) mengikuti peraturan yang berlaku sesuai SOP BPJS Keteanagekrjaan bahwa pada Progam BSU ini ini di atur oleh pemerintah atas dasar Peraturan Pemerintah tersebut, maka payung hukum mengenai program bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah ini telah diterbitkan oleh Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah yang tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 tahun 2020 (**Permenaker No.14/2020**) tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) berupa bantuan sejumlah uang Rp.600.000 yang cair selama empat bulan atau dua kali pencairan sejumlah Rp1.200.000,- dan pada tahap perumusan kebijakan ini dikantor BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo adanya 3 tahap analisis yaitu analisis penyaluran, analisis pelaporan, dan analisis monitoring dan evaluasi”²⁶

d. Perencanaan dan Penyusunan Yang Matang Program Bantuan Subsidi Upah BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo

Perencanaan yang baik dan matang akan menghasilkan hasil yang maksimal. Dalam program Bantuan Subsidi Upah (BSU) ini juga tersedianya perencanaan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan mulai dari perencanaan dan penyusunan waktu, program, data peserta yang mendapatkan bantuan program BSU.

²⁶ Lesmana Dwi Putra, *Wawancara*, Ponorogo 14 Juni 2021

Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara oleh Pegawai BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo yang mengatawakan bahwa:

“Meskipun dengan personil yang terbatas dengan menangani beribu data penerima program BSU ini, dari pihak kami melakukan perencanaan dan penyusunan yang matang agar program bantuan subsidi upah ini berjalan dengan lancar, perencanaan dan penyusunan program BSU ini adanya perencanaan dan penyusunan yaitu adanya tiga fase sosialisasi, fase pelayanan dan fase pengaduan, dan fase pasca penyaluran. Pada tahap awal sosialisasi pihak BPJS Ketenagakerjaan ini telah menyediakan informasi bagi peserta untuk dapat mengakses informasi terkait eligibilitas mereka dalam memperoleh dana BSU, akses yang disediakan oleh BPJSAMSOSTEK terkait informasi BSU ini antara lain melalui website resmi www.bpjstenagakerjaan.go.id, BPJSTKU bisa melakukan akses melalui situs sso.bpjsketenagkerjaan.go.id pada menu Bantuan Subsidi Upah atau bisa juga melalui microsite bsu.bpjsketenagekrjaan.go.id, setelah fase sosialisasi yaitu fase pelayanan, pada tahap ini peserta dimintai penyerahan berkas untuk mengverifikasi data dalam proses penerima bantuan, setelah data terverifikasi dapat diketahui data yang dimasukkan ada kesalahan atau tidak. Salah satunya yang sering terjadi adalah digit yang dimasukkan kurang atau nomer rekening yang diberikan tidak aktif. Maka proses ini akan beralih pada fase pengaduan dengan cara melakukan menghubungi pihak BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini sebagai pihak BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo telah melakukan upaya penyebaran brosur BPJS Ketenagakerjaan dan tertera nomer *whatsapp* BPJS KCP Ponorogo dan memasang nomer *whatsapp* untuk pengaduan kendala di depan kantor BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo, sehingga apabila terdapat kendala pihak yang terkait atau bersangkutan bisa menghubungi nomer yang tertera, tidak perlu mengantri secara offline karena adanya pembatasan secara berkala maka sistem online ini kami rasa lebih efektif. Setelah pengaduan berhasil atas yang dikeluhkan oleh penerima pihak BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo melakukan verifikasi ulang terhadap data yang tidak valid.”²⁷

²⁷ Budhie Ade S, *Wawancara*, Ponorogo, 14 Juni 2021

e. Sarana dan Prasarana Kerja Program Bantuan Subsidi Upah BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Dalam hal ini sarana dan prasarana sangat penting untuk menunjang proses kelangsungan program bantuan subsidi upah.

Sebagaimana yang di jelaskan oleh Bapak Lesmana selaku kepala cabang BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo bahwa:

“Meskipun lokasi kantor BPJS Ketenagakerjaan di tengah kota, sehingga memudahkan orang untuk mencarinya disini kantornya cukup kecil dan ruangnya sangat terbatas kantor tentunya memiliki sarana dan prasarana yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Akan tetapi, secara umum sarana yang ada di kantor BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo fasilitasnya sudah cukup bagus, berbagai peralatan mesin, peralatan komunikasi, perabotan, dan perlengkapan lainnya sudah tersedia tidak hanya satu item. Peralatan mesin yang ada di kantor sudah komputer, laptop, *printer*, *scanner*, dan alat fotokopi. Peralatan komunikasi yang umumnya ada di kantor adalah telepon dan fasilitas internet, dan segala hal yang memudahkan karyawan untuk saling bertukar informasi. Perabot yang umumnya ada di kantor juga sudah lengkap meja, kursi, dan kulkas. Bahkan kendaraan dari kantor seperti mobil sudah tersedia. Meskipun tidak banyak namun cukup memadai. Fasilitas lain seperti dapur juga tersedia dan perbotannya. Sehingga meskipun kecil menambah kenyamanan karyawan. Di kantor pun disediakan air mineral gelas untuk peserta yang datang ke BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini di upayakan untuk memberikan kepuasan terhadap peserta.”²⁸

²⁸ Lesmana Dwi Putra, *Wawancara*, Ponorogo, 14 Juni 2021

f. Pelaksanaan Yang Efektif dan Efisien Program Bantuan Subsidi Upah BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo

SP. Siagian, efektif adalah tercapainya berbagai sasaran yang ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan kegiatan tertentu.²⁹ Efektif merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi agar pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dalam organisasi tersebut dapat terealisasi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga mencapai hasil yang baik. Sedangkan efisien yang dimaksudkan adalah cara untuk mencapai suatu tujuan dengan penggunaan sumber daya yang minimal namun hasil maksimal. Sumber daya diolah dengan bijak dan hemat sehingga tidak memakan waktu yang lama.

Dalam efektif dan efisien program Bantuan Subsidi Upah (BSU) ini dijelaskan oleh Rida selaku pegawai BPJS Ketenagakerjaan bahwa:

“Kalau dilihat dari efektif dan efisiennya, program Bantuan Subsidi Upah (BSU) di KCP Ponorogo ini masih kurang efektif dan efisien hal ini bisa dilihat dari sumber dayanya, ditinjau dari kami sebagai pihak pengelola terdapat 5 personil ternyata masih kewalahan juga mengatasi beribu data yang masuk, meskipun kami sudah berusaha dan menghandel tetap berjalan dengan baik namun perkiraan proses pencairan ini memakan waktu yang lama juga karena proses penginputan data terlambat, namun hal ini juga adanya kurang perhatiannya peserta yang mendapatkan bantuan program karena masih banyak data-data yang tidak valid salah satunya nomer rekening peserta yang tidak aktif hal ini menyebabkan pengelolaan data ulang.”³⁰

²⁹ T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Perilaku*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), cet. Ke-2, 50.

³⁰ Rida Rosyiani F, *Wawancara*, Ponorogo, 14 Juni 2021

Hal ini di perkuat lagi dengan pegawai BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo yang mengatakan bahwa, “Kendala yang mengakibatkan tidak efektif dan efesiennya pencairan program Bantuan Subsidi Upah (BSU) antara lain dari peserta yang mendapatkan Bantuan Subsidi Upah (BSU), selain nomer rekening yang tidak aktif terkadang berkas-berkas yang di *upload* juga masih ada yang kurang lengkap sehingga harus pendataan ulang kembali, data yang sudah ada yang harusnya cair di Desember 2020 kemarin harus molor sampai Februari 2021 baru cair, hal tersebut yang menjadikan kurang efektif dan efesiennya program memakan banyak waktu juga”³¹

2. Efektivitas Administrasi Program Bantuan Subsidi Upah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia administrasi adalah usaha dan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan serta penetapan cara-cara penyelenggaraan pembinaan organisasi, usaha dan kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan kebijakan untuk mencapai tujuan, kegiatan dengan penyelenggaraan pemerintah, kegiatan kantor dan tata usaha.³²

Administrasi menurut para ahli berpendapat Sondang P.Siagan bahwa keseluruhan dari proses kerja antara dua orang atau lebih yang didasarkan dari atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi dapat dibedakan dalam beberapa sudut yaitu proses, fungsi/tugas dan institusi. Ditinjau dari sudut proses, administrasi merupakan keseluruhan proses, mulai proses pemikiran, perencanaan,

³¹ Lesmana Dwi Putra, *Wawancara*, Ponorogo, 14 Juni 2021.

³² <https://kbbi.web.id/administrasi.html> (diakses pada tanggal 2 April 2021, jam 15.30 WIB).

pengaturan, penggerakan, pengawasan, hingga pencapaian tujuan. Dalam pencapaian tujuan, beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain memikirkan hak-hak yang akan dicapai dan cara mencapainya, sarana dan prasarana yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut dan kemampuan seseorang untuk menjalankannya.³³

Ditinjau dari sudut fungsi administrasi berarti keseluruhan tindakan (aktivitas) yang harus dilakukan seseorang yang berkedudukan sebagai administrator (memegang jabatan dalam manajemen) suatu organisasi. Ditinjau dari instansi administrasi berarti kegiatan yang dilakukan suatu lembaga dalam aktivitas tertentu, misalnya perbankan terdapat orang-orang yang melakukan kegiatan perbankan dalam lembaga itu. Demikian pula pada kantor pajak, kantor pos.³⁴

Menurut Purwanto mendefinisikan administrasi sebagai suatu kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan di dalam mencapai suatu tujuan.³⁵ Untuk mencapai tujuan sampai proses penerimaan dari program BSU tersebut adanya kelengkapan berkas-berkas yang di persiapkan oleh penerima program sampai tahap pencairan uang masuk ke rekening penerima. Adapun persyaratan berkas-berkas yang harus ada yaitu:

³³ Anggara Sahya dan Sumantri, *“Administrasi Pembangunan Teori dan Praktik”* (Bandung:Pustaka Setia Bandung, 2016), 16.

³⁴ Anggara Sahya dan Sumantri, *“Administrasi Pembangunan Teori dan Praktik”*, 16.

³⁵ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991), 2.

- a. Pekerja atau buruh adalah Warga Negara Indonesia (WNI) yang dibuktikan dengan Nomor Induk Kependudukan (NIK).
- b. Pekerja atau buruh penerima upah/gaji dan terdaftar sebagai peserta aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan/BPJamsostek yang dibuktikan dengan nomor kartu kepesertaan.
- c. Pekerja atau buruh tercatat sebagai peserta aktif BPJS ketenagakerjaan/BPJamsostek sampai dengan Juni 2020, aktif membayar iuran dengan besaran iuran dihitung berdasarkan gaji/upah di bawah Rp.5.000.000 (lima juta rupiah), jumlah tersebut sesuai dengan gaji/upah terakhir yang dilaporkan pemberi kerja dan tercatat di BPJS Ketenagakerjaan/BPJamsostek.
- d. Pekerja atau buruh memiliki rekening bank yang aktif.³⁶

Adapun Tatacara penyaluran Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Diawali dengan pendataan calon penerima bantuan subsidi upah (BSU) yang bersumber dari data peserta aktif yang sudah dilaporkan oleh perusahaan dan tercatat sebagai peserta aktif di BPJS Ketenagakerjaan/BPJamsostek.
- b. BPJS Ketenagakerjaan/BPJamsostek melakukan verifikasi dan validasi data calon penerima subsidi gaji/upah sesuai dengan kriteria

³⁶ Budhie Ade Pegawai BPJSTK, *Wawancara*, Ponorogo, 5 April 2021

persyaratan. Data yang terverifikasi itu nantinya akan dituangkan dalam bentuk daftar calon penerima subsidi gaji/upah.

- c. Data sesuai kriteria/syarat tersebut harus dilaporkan BPJS Ketenagakerjaan/BPJamsotek kepada pemerintah dalam hal ini kepada Menteri Tenaga Kerja (Menaker) sebagai Pengguna Anggaran (PA). dengan melampirkan berita acara serta surat pernyataan mengenai kebenaran/kesesuaian data calon penerima subsidi gaji yang telah diverifikasi dan divalidasi sesuai persyaratan dan berdasarkan data yang disampaikan oleh pemberi kerja.
- d. Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) lantas menetapkan penerima subsidi gaji berdasarkan daftar calon penerima yang diterima dari BPJS Ketenagakerjaan, sebelum akhirnya menyampaikan surat perintah membayar langsung (SPM LS) bantuan subsidi upah kepada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara.
- e. Kemudian Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara akan menyalurkan subsidi gaji melalui bank penyalur. Proses penyalurannya dilakukan dengan pemindah bukuan dana dari bank penyalur kepada rekening subsidi gaji secara bertahap.
- f. Penyaluran bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah oleh bank penyalur dilakukan berdasarkan perjanjian kerjasama antara Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) dalam hal ini Kemenaker) dengan bank penyalur (Pasal 7 Permenaker No.14/2020)³⁷

³⁷ Budhie Ade Pegawai BPJSTK, *Wawancara*, Ponorogo, 6 April 2021

Adapun proses pencairan dana yang akan masuk ke rekening penerima program BSU peserta BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo:

- a. Perusahaan mendata pekerja yang terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan aktif dan memiliki gaji di bawah Rp5.000.000 perbulan dan HRD (*Humas Resources Development*) kemudian mengumpulkan nomer rekening para calon penerima.
- b. HRD (*Humas Resources Development*) mengumpulkan data nomer rekening para calon penerima program bantuan subsidi upah kepada BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo.
- c. BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo memvalidasi rekening calon para penerima program bantuan subsidi upah dalam tiga tahap.
- d. Setelah tiga tahapan validasi selesai, data nomor rekening calon penerima BLT untuk pekerja diserahkan BPJS Ketenagakerjaan kepada Kemenaker.
- e. Sesuai dengan petunjuk teknis penyaluran BLT untuk pekerja, Kemnaker memiliki waktu empat hari untuk melakukan *checklist*.
- f. *Hecklist* beres, dana nomor rekening calon penerima BLT pekerja diserahkan ke Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN).
- g. KPPN menyalurkan BLT kepada bank penyalur yakni bank yang masuk menjadi anggota Himpunan Bank-bank Milik Negara (Himbara).

- h. Bank Himbara lantas menyalurkan BSU ke rekening penerima secara langsung, baik itu rekening bank sesama bank Himbara, maupun rekening bank swasta.³⁸

“Dengan mengikuti alur tersebut, untuk calon penerima atau BSU yang memiliki rekening bank swasta dipastikan membutuhkan waktu lebih panjang karena harus melalui transfer antarbank, namun kendala yang sering terjadi datang dari peserta yang menyerahkan berkas-berkas sebagai persyaratan ada beberapa yang kurang lengkap sehingga mengakibatkan sedikit memakan waktu lebih lama dari proses pencairan, sedangkan yang kita uruskan data-data dari peserta tidak hanya satu atau dua data bahkan ribuan data dengan personil lima orang.”³⁹

Hal ini lebih diperkuat lagi dari hasil wawancara dengan Pak Lesmana Dwi Putra pimpinan BPJS TK KCP Ponorogo salah satu pengelola pemberian program menyatakan bahwa:

“Kendala yang dihadapi terkadang masyarakat penerima ini menyerahkan data rekening yang tidak aktif, atau digitnya kurang sehingga kami dari pihak pengelola menanyai ulang ke peserta, otomatis seharusnya pencairannya akan memakan waktu lebih lama lagi. Dan peserta banyak yang bertanya-tanya bahkan sampai datang ke kantor untuk menanyakan perihal bantuan subsidi tersebut, dapat bantuan atau tidak. Mau tidak mau, pihak dari kami harus menjelaskan terhadap yang bertanya.”⁴⁰

Ditinjau dengan teori administrasi menurut para ahli berpendapat Sondang P.Siagan bahwa keseluruhan dari proses kerja antara dua orang atau lebih yang didasarkan dari atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi dapat dibedakan

³⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman pemberian Bantuan Subsidi Upah

³⁹ Shelly Christine, *Wawancara*, Ponorogo, 7 April 2021

⁴⁰ Lesmana Dwi Putra, *Wawancara*, Ponorogo, 7 April 2021

dalam beberapa sudut yaitu proses, fungsi/tugas dan institusi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pegawai BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo yang terlibat selaku administrator adalah:

“Pada proses pengadministrasian, pihak dari kami selaku penyalur mengikuti prosedur yang sudah dikeluarkan oleh KEMENRAKER, di instansi BPJS Ketenagakerjaan menerapkan mulai proses pemikiran jauh hari mulai dari perencanaan, penggerakan, pengawasan, hingga pencapaian tujuan dalam proses pencairan tidak terhambat dengan sarana dan prasarana yang ada di kantor bisa mendukung proses administrasi sehingga mencapai tujuan dengan maksimal, meskipun pada kenyataannya dana yang disalurkan mengalami keterlambatan, selain itu daripada fungsi administrator melakukan komunikasi pekerjaan kantor dengan tepat serta tata pelayanan kegiatan, dimana disetiap kegiatan yang dilakukan adanya laporan. Baik laporan keuangan maupun non keuangan”⁴¹

Lebih lanjut Lesmana menyampaikan: “Pada instansi administrasi, selaku lembaga BPJS Ketenagakerjaan adalah lembaga yang resmi negara yang diseleksi secara internasional, BPJS Ketenagakerjaan merupakan penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Jadi bukan instansi yang illegal”⁴²

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai atau pengelola program Bantuan Subsidi Upah (BSU) tersebut dalam proses administrasi sudah berjalan dengan SOP, namun sedikit kendala yang terjadi dari pesertanya yang menyerahkan berkas-berkas sebagai persyaratan dan ada beberapa yang kurang lengkap sehingga mengakibatkan sedikit memakan waktu proses pencairan.

⁴¹ Lesmana Dwi Putra, *Wawancara*, Ponorogo, 7 April 2021

⁴²Ibid.

D. Analisis Data

Dalam rangka membantu perekonomian masyarakat yang terdampak Covid-19 pemerintah mengeluarkan program BSU (Bantuan Subsidi Upah) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2020 tentang pelaksanaan program pemulihan ekonomi nasional dalam rangka mendukung kebijakan keuangan negara untuk penanganan pandemi corona virus disease 2019 (Covid-19) dan/atau menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional dan/atau stabilitas sistem keuangan serta penyelamatan ekonomi nasional. Upaya pemerintah untuk membantu masyarakat pada masa pandemi Covid-19, bisa berjalan dengan efektif. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya

Atas dasar Peraturan Pemerintah tersebut, maka payung hukum mengenai program bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah ini telah diterbitkan oleh Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah yang tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 tahun 2020 (Permenaker No.14/2020) mengenai pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah bagi pekerja/buruh dalam penanganan dampak corona virus disease 2019 (Covid-19).

Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) ini diperuntukkan untuk para pekerja BPJS Ketenagakerjaan yang masih aktif, berupa uang senilai Rp.600.000 selama empat bulan dengan proses pencairan dua kali untuk sekali pencairan memperoleh Rp.1.200.000. Untuk melihat tercapainya BSU disuatu daerah harus memenuhi indikator efektivitas pengelolaan BSU, berikut ini peneliti akan menguraikan hasil temuan lapangan efektivitas penyaluran BSU berdasarkan pengukuran pada delapan indikator efektivitas, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis efektivitas pencapaian tujuan dalam program Bantuan Subsidi Upah (BSU) kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo

a. Analisis Tujuan Penyaluran Program Bantuan Subsidi Upah

Dalam penyaluran program Bantuan Subsidi Upah diperlukan pencapaian tujuan dengan baik. Bahwa tujuan dari diberikannya Bantuan Subsidi Upah (BSU) BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo ini untuk meningkatkan perekonomian dan bentuk apresiasi mereka yang masih aktif bekerja namun kesetaraan penghasilan mereka masih kurang, hal tersebut juga dibuktikan dengan mereka yang masih aktif di BPJS Ketenagakerjaan sampai Juni 2020 maka dengan adanya bantuan sedikit membantu kebutuhan mereka meskipun bukan pada kebutuhan pokok. Pencapaian merupakan keseluruhan upaya pencapaian tujuan yang dipandang sebagai suatu proses dalam penyaluran suatu kegiatan.

Agar pencapaian tujuan akhir tersebut semakin terjamin, diperlukan beberapa pentahapan, baik dalam pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Menurut Gibson, *“Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Tercapainya tujuan dan sasaran itu akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan”*.⁴³ Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan didalam setiap programnya. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dengan indikator yang menjadi tolak ukur merupakan gambaran seberapa besar efektivitas dari kebijakan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa target sasaran pada penerima program Bantuan Subsidi Upah sudah tepat sasaran serta pengelolaannya sudah sesuai dengan SOP.

Dari penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa target sasaran dalam penerimaan peserta program BSU sudah tepat sasaran karena dari proses pengelolaan tersebut menggunakan peraturan yang ada bahwa tujuan program Bantuan Subsidi Upah diperuntukkan kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan yang aktif sesuai dengan SOP.

⁴³ Gibson JL JM Invancevich, JH Donnelly, *Organisasi, Terjemah Agus Dharma*, (Jakarta: Erlangga, 2001), 120.

b. Analisis Efektivitas Strategi Pencapaian Tujuan Penyaluran Program Bantuan Subsidi Upah

Upaya-upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan perlu adanya suatu perencanaan yang matang. Perencanaan dari pihak BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo terhadap penerima Bantuan Subsidi Upah dalam strategi pengelolaan / penyaluran dana program.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa strategi yang dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo dalam penyerahan data Bantuan Subsidi Upah (BSU) ini dilakukan secara bertahap dalam banyaknya ribuan data yang ada untuk memastikan penyaluran bantuan tepat sasaran sekaligus untuk meminimalisir terjadinya kesalahan distribusi Bantuan Subsidi Upah (BSU) dengan melalui verifikasi secara bertahap.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa target sasaran pada penerima program BSU strategi yang direncanakan untuk mencapai tujuan sudah tepat yaitu untuk menambah pemasukan dimasa pandemi covid-19 kepada pekerja, selain itu penggunaan uang yang diterima sesuai untuk pemenuhan kebutuhan meskipun bukan pemenuhan kebutuhan utama atau pokok.

Dari penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa target sasaran dalam penerimaan dari proses pengelolaan strategi bantuan pada penerima BSU sudah efektif yaitu kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan yang aktif selama lima tahun terakhir dihitung dari tahun 2021 kebelakang. Sehingga jika diukur dari pencapaian tujuan yang digunakan untuk mengukur efektivitas pengelolaan BSU di BPJS Ketenagakerjaan sudah efektif.

c. Efektivitas Analisis Perumusan Kebijakan Program Bantuan Subsidi Upah

Dalam merumuskan sebuah program yang baik selalu dilakukan analisis. Analisis merupakan sebuah aktivitas yang memuat kegiatan memilah atau membedakan sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan menurut kriteria tertentu lalu dicari ditaksir maknanya dan kaitannya. Pada analisis dan perumusan program BSU atau Bantuan Subsidi Upah merupakan bagian dari stimulus pemerintah yang telah dikoordinasikan dan dibahas bersama Tim Satgas Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN), Kementerian BUMN, Kemnaker, Kemenkeu, dan BPJS Ketenagakerjaan/BPJamsostek.

BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo pada perumusan kebijakan melakukan analisis pada peraturan yang sudah ditetapkan dan menjalankannya sebaik mungkin sesuai prosedur yaitu peraturan (Permenaker No.14/2020) tentang Pedoman

Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) berupa bantuan sejumlah uang Rp.600.000 yang cair selama empat bulan atau dua kali pencairan sejumlah Rp1.200.000.

BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo dalam penanganannya Bantuan Covid-19 dalam perumusan kebijakan program BSU ini dilakukan beberapa analisis mulai dari analisis penyaluran, analisis laporan dan analisis evaluasi.

Pada analisis laporan ini pihak BPJS Ketenagakerjaan Bank Penyalur membuat dan menyampaikan laporan data penyaluran Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah kepada KPA., kemudian laporan berupa jumlah penerima Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah dan jumlah dana yang disalurkan ke rekening penerima Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah lalu laporan disampaikan secara luring dan/atau daring setiap 1 (satu) bulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan secara daring yang akan disampaikan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.

Pada analisis penyaluran pihak BPJS Ketenagakerjaan Data calon penerima Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah bersumber dari data peserta aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan kemudian BPJS

Ketenagakerjaan melakukan verifikasi dan validasi data calon penerima Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah sesuai dengan persyaratan, kemudian data yang telah diverifikasi dan divalidasi dituangkan dalam bentuk daftar calon penerima Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah, kemudian daftar calon penerima Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada Menteri dengan melampirkan: 1) berita acara dan 2) surat pernyataan mengenai kebenaran/ kesesuaian data calon penerima Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah yang telah diverifikasi dan divalidasi sesuai persyaratan berdasarkan data yang disampaikan oleh pemberi kerja. Kemudian KPA menetapkan penerima Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah berdasarkan daftar calon penerima Bantuan Pemerintah. Berdasarkan penetapan penerima Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah, KPA menyampaikan surat perintah membayar langsung (SPM LS) Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah kepada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara.

Pada analisis evaluasi penerapan pihak BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo melakukan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada dilakukan untuk mengetahui dan memastikan pelaksanaan Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari penjelasan di atas apa yang dilakukan oleh BPJS KCP Ponorogo dapat dianalisis bahwa analisis dan perumusan kebijakan BPJS Ketenagakerjaan dalam penyaluran program BSU sudah efektif. Sebagaimana yang sudah diterapkan BPJS KCP Ponorogo sesuai prosedur yaitu permenker No. 14/2020 bahwa uang yang disalurkan sejumlah Rp 600.000 setiap bulannya tidak ada penambahan atau pengurangan serta sesuai data yang ada.

d. Analisis Efektivitas Perencanaan dan Penyusunan Yang Matang Program Bantuan Subsidi Upah

Perencanaan yang baik dan matang akan menghasilkan hasil yang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo pada perencanaan dan penyusunan program BSU ini adanya perencanaan dan penyusunan yaitu adanya tiga fase sosialisasi, fase pelayanan dan fase pengaduan, dan fase pasca penyaluran. Pada tahap awal sosialisasi pihak BPJS Ketenagakerjaan ini telah menyediakan informasi bagi peserta untuk dapat mengakses informasi terkait eligibilitas mereka dalam memperoleh dana BSU, akses yang disediakan oleh BPJSAMSOSTEK terkait informasi BSU ini antara lain melalui website resmi www.bpjstenagakerjaan.go.id, atau jika sudah memiliki akun aplikasi BPJSTKU bisa melakukan akses melalui situs sso.bpjsketenagakerjaan.go.id pada menu Bantuan Subsidi Upah atau bisa juga melalui microsite

bsu.bpjsketenagekrjaan.go.id, setelah fase sosialisasi yaitu fase pelayanan, pada tahap ini peserta dimintai penyerahan berkas untuk mengverifikasi data dalam proses penerima bantuan, setelah data terverifikasi dapat diketahui data yang dimasukkan ada kesalahan atau tidak. Salah satunya yang sering terjadi adalah digit yang dimasukkan kurang atau nomer rekening yang diberikan tidak aktif.

Maka proses ini akan beralih pada fase pengaduan dengan cara melakukan menghubungi pihak BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini sebagai pihak BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo telah melakukan upaya penyebaran brosur BPJS Ketenagakerjaan dan tertera nomer *whatsapp* BPJS KCP Ponorogo dan memasang nomer *whatsapp* untuk pengaduan kendala di depan kantor BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo, sehingga apabila terdapat kendala pihak yang terkait atau bersangkutan bisa menghubungi nomer yang tertera, tidak perlu mengantri secara offline karena adanya pembataan secara berkala maka sistem online ini kami rasa lebih efektif. Setelah pengaduan berhasil atas yang dikeluhkan oleh penerima pihak BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo melakukan verifikasi ulang terhadap data yang tidak valid.

Menurut Sondang P. Siagian Perencanaan dan Penyusunan, Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan

sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.⁴⁴ Dan penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.

Dari penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa pihak BPJS sudah memperkirakan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi dan mencoba mencari solusi yang di rasa lebih efektif dengan pengaduan secara *online* apabila adanya kendala atau kesulitan dalam pemberkasan kelengkapan program Bantuan Subsidi Upah. Sehingga dalam proses perencanaan dan penyusunan sudah berjalan dengan baik dan efektif.

e. Analisis Efektivitas Sarana dan Prasarana Kerja Program Bantuan Subsidi Upah

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Dalam hal ini sarana dan prasarana sangat penting untuk menunjang proses kelangsungan program bantuan subdisi upah.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo bahwa kantor BPJS

⁴⁴ Sondang P. Siagan, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 77.

Ketenagakerjaan KCP Ponorogo fasilitasnya sudah cukup bagus, berbagai peralatan mesin, peralatan komunikasi, perabotan, dan perlengkapan lainnya sudah tersedia tidak hanya satu item. Peralatan mesin yang ada di kantor sudah komputer, laptop, *printer*, *scanner*, dan alat fotokopi. Peralatan komunikasi yang umumnya ada di kantor adalah telepon dan fasilitas internet, dan segala hal yang memudahkan karyawan untuk saling bertukar informasi. Perabot yang umumnya ada di kantor juga sudah lengkap meja, kursi, dan kulkas. Bahkan kendaraan dari kantor seperti mobil sudah tersedia. Meskipun tidak banyak namun cukup memadai.

Menurut Sondang P. Siagian tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa sarana dan prasarana di kantor BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo sudah memadai meskipun ruang lingkup kantornya tidak terlalu besar tetapi sarana dan prasarana sudah hampir sempurna yang mampu menciptakan kenyamanan bagi para pegawai dalam bekerja. Dari hal ini untuk sarana dan prasarana sudah bisa dikatakan dengan efektif. Dengan adanya berbagai sarana dan prasarana di kantor BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo.

f. Analisis Efektivitas Pelaksanaan Yang Efektif dan Efisien Program Bantuan Subsidi Upah

Efektif adalah tercapainya berbagai sasaran yang ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan kegiatan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo bahwa dalam efektif dan efisien dari peserta yang mendapat bantuan subsidi upah (BSU), selain nomer rekening yang tidak aktif terkadang berkas-berkas yang di *upload* juga masih ada yang kurang lengkap sehingga harus pendataan ulang, data yang sudah ada yang harusnya cair di Desember 2020 kemarin harus mundur pencairan sampai Februari 2021 baru tersalurkan dana.

Menurut Sondang P. Siagian pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya. Efektif merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi agar pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dalam organisasi tersebut dapat terealisasi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga mencapai hasil yang baik. Sedangkan efisien yang dimaksudkan adalah cara untuk mencapai suatu tujuan dengan penggunaan sumber daya yang minimal namun hasil maksimal. Sumber daya diolah dengan bijak dan hemat sehingga tidak memakan waktu yang lama.

Dari penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa efektif dan efisien program BSU pada BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo masih kurang efektif karena masih adanya kendala dalam proses pencairannya. Seharusnya agar program bisa dikatakan efektif dan efisien tidak adanya kendala yang memakan waktu dan tenaga. Para peserta bisa meneliti berkas yang dijadikan syarat untuk pencairan program Bantuan Subsidi Upah agar tidak terjadi kesalahan dan kevalidan data mengingat personil pegawai BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo tidaklah banyak.

2. Analisis Administrasi Program Bantuan Subsidi Upah Kepada Peserta BPJS Ketenagakerjaan Di KCP Ponorogo

Administrasi sebagai suatu kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan di dalam mencapai suatu tujuan. Administrasi meliputi proses dari peserta mulai dari kelengkapan berkas sampai proses pencairan program BSU. Dan dari hal pengadministrasi peserta menyerahkan semua kelengkapan sesuai peraturan persyaratan program dengan baik dan benar agar tidak ada kendala dalam proses pencairan program bantuan subsidi upah (BSU).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa proses pengadministrasian masih belum cukup baik. Khususnya kendala yang didapat dari peserta yang menyerahkan nomer rekening kadangkala masih yang belum aktif atau terkadang digitnya kurang. Hal tersebut yang menghambat dari proses pencairan yang memerlukan waktu lebih lama.

Meskipun dalam ketiga unsur baik dari segi proses, fungsi, dan instansi dimiliki kelengkapannya di kantor BPJS Ketenagakerjaan dengan baik, namun belum mendukung adanya proses pengadministrasian sehingga terjadi kelambatan proses pencairan karena sumber daya.

Menurut Purwanto mendefinisikan administrasi sebagai suatu kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan di dalam mencapai suatu tujuan.⁴⁵

Dari penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa proses pengadministrasian dalam penerimaan peserta program BSU kurang efektif. Agar pengadministrasian dikatakan sudah baik, baik pihak dan pengelola melakukan komunikasi yang baik sehingga tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang menghambat dari proses pencairan program BSU. Mengingat pengelola program di BPJS Ketenagakerjaan di KCP Ponorogo tidak banyak dan pengurusan administrasi ribuan data di Ponorogo.

⁴⁵ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 2.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Penyaluran Program Bantuan Subsidi Upah Kepada Peserta BPJS Ketenagakerjaan Di KCP Ponorogo

Delapan Indikator pencapaian tujuan yang digunakan untuk mengukur efektivitas penyaluran Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) Kepada Peserta BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo sudah efektif pada beberapa indikator meskipun ada beberapa indikator yang kurang efektif seperti indikator efektif dan efisien program bantuan subsidi upah karena mengalami keterlambatan pencairan dana, seharusnya apabila program dikatakan efisien dan efektif pada proses pencairan tepat waktu tidak mengalami keterlambatan.

2. Analisis Adminitrasi Program Bantuan Susidi Upah Kepada Peserta BPJS Ketenagakerjaan Di KCP Ponorogo

Indikator administasi dalam pemberesan berkas-berkas adminitrasi sampai pencairan program BSU kepada peserta BPJS Ketengakerjaan KCP Ponorogo masih dikatakan belum efektif, karena didalam bagian proses pengadminiastrasian nomer rekening yang diajukan sebagai persyaratan aktif masih memberikan nomer rekening yang tidak aktif. Ukuran pengadministrasian melakukan komunikasi yang baik pihak pengelola dan penerima tidak terjadi *miss* komunikasi perihal proses pengadministrasian.

B. Saran

1. Bagi pihak pengelola BPJS Ketenagakerjaan, sebaiknya ditingkakan lagi kinerja dan pengarahannya sosial agar keefektifitasan program yang sudah berjalan dengan baik dan efektif ini lebih baik lagi sehingga tidak ada kendala yang terjadi khususnya dalam proses pengadministrasian program. Ukuran pengadministrasian melakukan komunikasi yang baik pihak pengelola dan penerima tidak terjadi *miss* komunikasi perihal proses pengadministrasian sehingga proses pencairannya seharusnya pun berjalan dengan lancar tidak ada keterlambatan pencairan program Bantuan Subsidi Upah.
2. Untuk penerima program bantuan subsidi upah sebaiknya lebih teliti dalam penyerahan berkas-berkas pengadministrasian sehingga memudahkan jalan pencairan program dan tidak menambah beban dua kali pihak pengelola.
3. Penelitian selanjutnya, perlu diteliti efektivitas beberapa program lainnya yang telah di implementasikan oleh pemerintah, sehingga dapat diketahui program mana sajakah yang memiliki pengaruh besar di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta:Rineka Cipta, 2003).
- Damanuri, Aji. *Metedologi Penelitian Mu'amalah* Ponorogo, STAIN Press, 2010.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianinsih, dan Moh Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta:Sinar Grafika, 2016.
- Fatkul Khoiriyah, Liana Oktavia, Ni'matus Zakiyah, dan Muhammad Afthon Ilman Huda, "Efektivitas Pelaksanaan Bantuan Sosial Dari Pemerintah Terhadap Masyarakat Terdampak Covid-19 Di Desa Gendongarum Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro "Kurnal Spirit Publik (Vol 15, Nomor 2, 2020), 105
- Finahari, R. *Implementasi Kebijakan Bantuan Langsung (BLT) sebagai program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Penaga Kabupaten Bintan*, Universitas Terbuka, Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang, 2017.
- Hasbi Iqbal, *Implementasi Kebijakan Program Bantuan Langsung Tunai Tahun 2008 Di Kabupaten Kudus*" Universitas Diponegoro, 2008.
- Iga Rosalina, "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan". *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, Vol. 01 No 01 (Februari 2012), 4
- JL JM Invancevich, JH Donnelly, Ghipson. *Organisasi*, terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Airlangga, 2001.
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2005
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 24 tahun 2011. *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*
- Pratiwi, Dewi. *Efektivitas Program Keluarga Harapan (PKH) dalam Pengentasan Kemiskinan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Studi Pada Peserta PKH Desa Kedanton I Kec. Batanghari Nuhan 2020 Di Kabupaten Nuhan* " Institut Agama Islan Negeri Metro, 2020
- Purwanto, Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991.

- Rahmayanti, *“Efektivitas Penyaluran Bantuan Langsung Tunai (BLT) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Miskin Di Kelurahan Rimba Melintang Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir”* Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2017
- Soehadha, Moh. *Penelitian Sosiologi Agama*. Yogyakarta: Bidang Akademik UIN SUKA. 2008.
- Subarsosno, *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Celeban Timur UH III/54B, 2005.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sugono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Tim Pustaka Yustisia, *Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*, 2014.
- Undang-Undang No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- Yuliani, Monika *“Efektivitas Pengelolaan Program Keluarga Harapan (PKH) Untuk Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Miskin Pada Keluarga Penerima Manfaat Di Ponorogo”*, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020
- Wawancara, Dina Penerima Program BSU pada tanggal 3 April 2021
- Wawancara, Suradi Penerima Program BSU pada tanggal 5 April 2021
- Wawancara, Iif Suripto Penerima Program BSU pada
- Wawancara dengan Lesmana Dwi Putra, Selaku Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo, pada tanggal 6 Januari 2021 Pukul 14.00 WIB.
- Wawancara dengan Shelly Christine, Selaku Pegawai BPJS Ketenagakerjaan KCP Ponorogo, pada tanggal 6 Januari 2021 Pukul 15.30 WIB.
- Wawancara, Ridha Selaku pegawai BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo pada tanggal 6 April 2021
- Wawancara, Shelly Christine Selaku pegawai BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo pada tanggal 7 April 2021
- Wawancara, Lesmana Dwi Putra Selaku pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo pada tanggal 7 April 2021
- Wawancara, Budhie Ade Selaku Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo pada tanggal 6 April 2021
- Wawancara, Sarjito Penerima Program BSU pada tanggal 5 April 2021
- Wawancara, Budhie Ade Selaku Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo pada tanggal 14 April 2021

Wawancara, Lesmana Dwi Putra Selaku pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo pada tanggal 14 April 2021

Wawancara, Ridha Selaku pegawai BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo pada tanggal 14 April 2021

[http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-\(JKK\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-(JKK).html) diakses pada 4 Januari 2021 Pukul 13.00 WIB

<https://kbbi.web.id/implementasi> diakses pada 4 Januari 2021 13.00 WIB

<https://media.neliti.com/media/publications/97503-ID-faktor-pendukung-dan-penghambat-implemen.pdf> di akses pada tanggal 12 Januari 2021 pukul 17.00

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/> diakses pada 4 Januari WIB

<https://idcloudhost.com/pengertian-administrasi-pengertian-fungsi-tujuan-dan-cara-kerjanya/> diakses pada tanggal 2 April2021, jam 15.00 WIB

