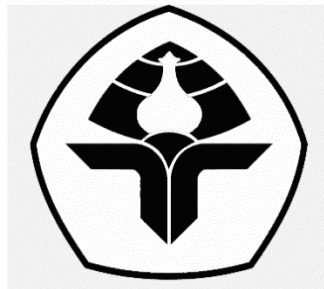


**PENGELOLAAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* BPJS
KETENAGAKERJAAN MELALUI PROGRAM GERAKAN NASIONAL
PEDULI PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN**



**Oleh:
NI NYOMAN TRISNA DEWI LESTARI SETYAWATI
NIM 1915713104**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

**PENGELOLAAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* BPJS
KETENAGAKERJAAN MELALUI PROGRAM GERAKAN NASIONAL
PEDULI PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh:
NI NYOMAN TRISNA DEWI LESTARI SETYAWATI
NIM 1915713104**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ni Nyoman Trisna Dewi Lestari Setyawati
NIM : 1915713104
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

“PENGELOLAAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* BPJS KETENAGAKERJAAN MELALUI PROGRAM GERAKAN NASIONAL PEDULI PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 29 Agustus 2022
Yang menyatakan,



Ni Nyoman
Ni Nyoman Trisna Dewi Lestari
Setyawati
1915713104

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

1. Judul Tugas Akhir : Pengelolaan *Corporate Social Responsibility* BPJS Ketenagakerjaan Melalui Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan

2. Penulis

a. Nama : Ni Nyoman Trisna Dewi Lestari Setyawati

b. NIM : 1915713104

3. Jurusan : Administrasi Niaga

4. Program Studi : Administrasi Bisnis

Badung, 29 Agustus 2022

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si
NIP. 196401141988112

Dr. I Ketut Santra, M.Si
NIP. 196710211992031002

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

PENGELOLAAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* BPJS KETENAGAKERJAAN MELALUI PROGRAM GERAKAN NASIONAL PEDULI PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN


Oleh:

NI NYOMAN TRISNA DEWI LESTARI SETYAWATI

NIM 1915713104

Disahkan Oleh:

Ketua Penguji


Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si
NIP 196401141988112

Penguji I



I Made Widiantara, S.Psi., M.Si
NIP 197902182003121002

Penguji II



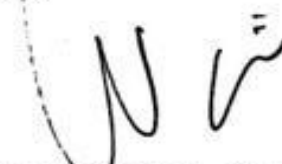
Gede Sedana Wibawa Yasa, S.Tr.Akt.,
M.Si
NIP 202111010

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua,



Dr. I Ketut Santra, M.Si
NIP 196710211992031002

Badung, 29 Agustus 2022
Program Studi Administrasi
Bisnis
Ketua,



I Made Widiantara, S.Psi., M.Si.
NIP. 197902182003121002

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan hidayah dan rahmatnya sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Pengelolaan *Corporate Social Responsibility* BPJS Ketenagakerjaan Melalui Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan” dapat penulis selesaikan tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari pembuatan laporan ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh Ijazah Diploma III Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyusunan ini, penulis tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang berupa saran-saran, petunjuk, dan keterangan-keterangan yang sangat bernilai bagi penulis untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah menyediakan fasilitas selama melaksanakan pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga dan dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan selama melakukan perkuliahan dan memberikan bimbingan serta nasehat selama penulis menyusun Tugas Akhir ini.

3. Bapak I Made Widiantera, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis yang telah memberikan petunjuk maupun saran-saran dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
4. Ibu Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan nasehat selama penulis menyusun Tugas Akhir ini.
5. Seluruh Dosen Politeknik Negeri Bali, khususnya Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan dorongan selama penulis mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
6. Bapak Arfandy Ardani selaku Kepala Bidang SDM yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar.
7. Bapak Rendi Prawira dan Bapak Fendrik selaku Petugas Administrasi Peserta Khusus BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama Praktik Kerja Lapangan
8. Seluruh Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar, khususnya pada Unit Kepesertaan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan.

9. Keluarga yang selalu memberikan dukungan, doa serta motivasi dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

10. Sugi Aprilianty, Emi Lestari, Dea Natasya, Fitri Antari, Ramalia Putri yang telah banyak memberikan saran dan memberikan semangat kepada penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan Tugas Akhir ini.

Akhir kata penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan dapat menambah pengetahuan tentang *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Badung,

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR..... | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR | iv |
| PRAKATA..... | iv |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Pokok Masalah..... | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| E. Metode Penelitian | 7 |
| 1. Lokasi Penelitian..... | 7 |
| 2. Objek Penelitian..... | 7 |
| 3. Data Penelitian..... | 7 |
| a. Jenis Data | 7 |
| b. Sumber Data | 8 |
| c. Teknik Pengumpulan Data | 9 |
| 4. Teknik Analisis Data..... | 10 |

| | |
|---|-----------|
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 11 |
| A. Corporate Social Responsibility (CSR) | 11 |
| B. Ketenagakerjaan..... | 17 |
| BAB III GAMBARAN UMUM..... | 21 |
| A. Sejarah Perusahaan | 21 |
| B. Bidang Usaha..... | 25 |
| C. Struktur Organisasi dan Job Description | 27 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 37 |
| A. Kebijakan Perusahaan..... | 37 |
| B. Analisis dan Interpretasi Data | 40 |
| 1. Pengelolaan CSR BPJS Ketenagakerjaan dan Manfaat bagi Pekerja Mandiri..... | 40 |
| 2. Kendala-kendala dalam pengelolaan CSR di BPJS Ketenagakerjaan dan Solusinya | 51 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 54 |
| A. Simpulan | 54 |
| B. Saran | 55 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 3. 1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan | 28 |
|--|----|

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1. Realisasi CSR dalam Program Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan | 5 |
| Tabel 4. 1 Jumlah Pekerja Informal Penerima Donasi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan | 43 |
| Tabel 4. 2 Jumlah Donatur luran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Wilayah..... | 52 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara untuk Pegawai BPJS
Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, persaingan dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan diuntut agar bisa memanfaatkan kemampuan yang ada dengan semaksimal mungkin agar mampu bertahan dalam persaingan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk melihat dan memanfaatkan semua peluang yang ada, kemudian mengidentifikasi masalah, menyeleksi dan mengambil keputusan dengan tepat. Disamping itu, perusahaan mempunyai kewajiban mempertahankan kelangsungan hidupnya, mengendalikan organisasi dengan baik dan diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam perkembangan dunia bisnis, tidak hanya berbicara mengenai kegiatan produksi serta keuntungan saja. Karena menginjak era modern saat ini semakin muncul pandangan bahwa lingkungan sosial merupakan bagian penting bagi suatu

perusahaan. Munculnya kesadaran bahwa kegiatan produksi suatu perusahaan secara tidak langsung memberikan dampak negatif bagi lingkungan sosial maupun lingkungan fisik di sekitar tempat kegiatan produksi, membuat perusahaan merasa penting untuk melakukan kegiatan yang bersifat sosial (Mahyuni & Nasional, 2020) (Manika Sari, 2017; Budiasni dan Darma, 2016).

Eksistensi perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan pekerja mandiri sebagai lingkungan eksternalnya, pastinya ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan pekerja mandiri. Pekerja mandiri dan perusahaan adalah pasangan yang saling memberi dan membutuhkan. Keselarasan keduanya akan menentukan keberhasilan pembangunan bangsa. Perkembangan pembangunan nasional yang dilaksanakan di berbagai bidang kini diusahakan untuk memberantas kemiskinan dan kebodohan yang dialami pekerja mandiri dengan cara mensejahterahkan pekerja mandiri tidak hanya pemerintah selaku pelaksana Negara, tetapi pihak swasta juga turut bertanggung jawab atas dilema yang dialami pekerja mandiri. Pekerja mandiri yang membutuhkan perhatian dan penangan dari berbagai pihak hendaknya ditangani dengan memberdayakan potensi yang ada pada pekerja mandiri mempunyai kemampuan untuk bangkit dari kondisi yang dialami.

Suatu perusahaan hanya dapat hidup, tumbuh dan berkembang apabila memperoleh dukungan dari para pekerja mandiri, jadi keberadaan dan kelangsungan kehidupan perusahaan itu sangat bergantung dan ditentukan oleh sikap pekerja mandiri terhadap institusi atau lembaga yang bersangkutan. Oleh karena itu, perlu dipertanyakan seberapa jauh suatu perusahaan dapat memberi jaminan perlindungan kepada pekerja mandiri lingkungannya.

Konsep CSR melibatkan tanggung jawab kemitraan antara pemerintah, perusahaan, dan komunitas masyarakat setempat yang bersifat aktif dan dinamis (Marnelly, 2012) (Nayenggita et al., 2019). Perusahaan ketika melaksanakan program CSR maka akan memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan, dari pelaksanaan program CSR yang dijalankan oleh sebuah perusahaan maka hal itu memberikan keunggulan bagi perusahaan itu sendiri dengan meningkatnya citra perusahaan akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan itu sendiri karena reputasi yang baik merupakan salah satu keunggulan yang kompetitif.

CSR telah diatur secara tegas di Indonesia yaitu pada Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal, dan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor Per-5/MBU/2007 tentang Program Kemitraan BUMN dengan Usaha

Kecil dan Program Bina Lingkungan, khusus untuk perusahaan-perusahaan BUMN.

BPJS Ketenagakerjaan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko ekonomi tertentu akibat hubungan kerja turut serta menjaga dan peduli terhadap lingkungan sekitar pekerja mandiri sebagai stakeholder. Dengan memberikan bantuan perlindungan pekerja rentan sebagai bentuk pertanggung jawaban sosial perusahaan terhadap lingkungan pekerja mandiri sekitar melalui program Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan yang merupakan inovasi sosial yang ditujukan membantu perlindungan pekerja rentan melalui donasi pembayaran iuran jaminan sosial ketenagakerjaan dari dana CSR perusahaan-perusahaan baik swasta, BUMN/BUMD ataupun sumbangan masyarakat secara individual.

Namun terkadang terdapat kendala yang masih ditemukan sehingga pengelolaan CSR terhambat. Seperti di BPJS Ketenagakerjaan, menurunnya perusahaan yang menyalurkan dana CSR menunjukkan kurangnya kesadaran perusahaan bahwa pentingnya pemberian jaminan sosial bagi pekerja mandiri dan masyarakat sekitar perusahaan yang tidak memiliki jaminan sosial

Tabel 1. 1. Realisasi CSR dalam Program Gerakan
Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan

| Uraian | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---------------|----------------|----------------|
| Jumlah Donatur | 17 | 44 | 39 |
| Jumlah Donasi luran Kepesertaan (Rp) | 6.465.649.760 | 17.238.890.400 | 10.227.621.600 |
| Jumlah Pekerja Informal Penerima Donasi luran Kepesertaan | 155.396 | 359.978 | 166.068 |

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

Oleh karena itu, adanya kendala tentang tanggung jawab sosial perusahaan kepada pekerja rentan, maka penulis memutuskan untuk memilih judul “Pengelolaan *Corporate Social Responsibility* BPJS Ketenagakerjaan Melalui Program Gerakan Nasional Perlindungan Peduli Pekerja Rentan”.

B. Pokok Masalah

1. Bagaimana pengelolaan CSR di BPJS Ketenagakerjaan dan manfaat dari CSR tersebut bagi pekerja mandiri?
2. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pengelolaan CSR di BPJS Ketenagakerjaan dan bagaimana solusi dari kendala tersebut?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengelolaan CSR di BPJS Ketenagakerjaan dan manfaat dari CSR tersebut bagi pekerja mandiri
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang di hadapi dalam pengelolaan CSR serta solusi dari kendala tersebut

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Diploma III (D3) Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Penelitian ini diharapkan membantu memahami tentang Corporate Social Responsibility CSR dan pengelolaannya dalam dunia kerja.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi atau referensi dalam upaya menambah pengetahuan bagi pembaca di lingkungan Politeknik Negeri Bali.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai masukan bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam Pengelolaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan kepada Pekerja mandiri dalam menyelenggarakan program CSR agar dapat berjalan dengan baik.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar.

2. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:13) Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal. Objek penelitian yang dapat diambil yaitu Pengelolaan *Corporate Social Responsibility* BPJS Ketenagakerjaan Melalui Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis data ada 2 yaitu data kualitatif dan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data

konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. “Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian” (Sugiyono 2015). Jenis data yang di gunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah jenis data kualitatif.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer. Adapun data yang penulis peroleh melalui wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan pelaporan ini di Kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dapat di peroleh dari berbagai sumber seperti, buku-buku, laporan, jurnal dan artikel sebagai penunjang penelitian ini.

c. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012 : 224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi.

1) Wawancara

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2016 : 137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Menurut Mukhtar (2013: 28) penelitian deskriptif kualitatif berusaha mendeskripsikan seluruh keadaan yang ada, yaitu keadaan menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian. Dalam penelitian kualitatif manusia merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Corporate Social Responsibility (CSR)

1. Pengertian Corporate Social Responsibility (CSR)

Menurut The World Business Council for Sustainable Development (dalam Nurbaety, 2015:141) CSR merupakan bentuk komitmen perusahaan untuk bertindak secara etis terhadap pemangku kepentingan secara langsung maupun tidak langsung dengan meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan dengan mempertimbangkan aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan dari aktivitas perusahaan. Menurut Untung (2014) CSR merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungannya bagi kepedulian sosial maupun tanggung jawab lingkungan dengan tidak mengabaikan kemampuan dari perusahaan. Pelaksanaan kewajiban ini harus memperhatikan dan menghormati tradisi budaya masyarakat di sekitar lokasi kegiatan usaha tersebut.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Post et al, yang dialih bahasakan oleh Ismail Solihin (2015) Pengertian Corporate Social Responsibility adalah tanggung jawab perusahaan terhadap berbagai tindakan yang mempengaruhi manusia, komunitas, maupun lingkungan secara umum. Gunawan (2015) menyatakan bahwa CSR merupakan sesuatu hal yang penting untuk menciptakan kepercayaan, membangun hubungan yang baik, serta untuk menunjukkan niat baik perusahaan terhadap stakeholder dan masyarakat. Aryani (2012) juga menyatakan bahwa CSR merupakan salah satu upaya yang dapat perusahaan lakukan dalam meningkatkan kinerjanya.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian Corporate Social Responsibility merupakan sebuah bentuk pertanggungjawaban sosial perusahaan yang berpijak pada konsep triple bottom line yaitu profit (keuntungan), people (masyarakat), planet (lingkungan). Perusahaan menyadari bahwa fokus utama bukan hanya profit atau keuntungan melainkan perusahaan harus lebih memperhatikan dimensi sosial dan lingkungan yang secara tidak langsung berdampak pada keberlanjutan usaha.

2. Manfaat CSR

a. Bagi Perusahaan

Kegiatan CSR juga mempunyai manfaat yang Menurut Wahyuningrum (2015:111) manfaat CSR Perusahaan yang telah meyakini CSR sebagai suatu kewajiban bagi perusahaan, maka dengan sendirinya perusahaan telah melaksanakan investasi sosial. Sebagai investasi sosial maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dalam bentuk manfaat yang akan diperoleh, antara lain yaitu:

- 1) Meningkatkan profitabilitas dan kinerja finansial yang lebih kokoh, misalnya lewat efisiensi lingkungan.
- 2) Meningkatkan akuntabilitas, assessment dan komunitas investasi.
- 3) Mendorong komitmen karyawan. Karena mereka diperhatikan dan dihargai.
- 4) Menurunkan kerentanan gejolak dengan komunitas.
- 5) Mempertinggi reputasi dan corporate building.

Selanjutnya teori dalam buku Mardikanto yang menyatakan bahwa manfaat CSR bagi perusahaan yaitu:

- 1) Meningkatkan Citra Perusahaan
- 2) Lingkungan sosial yang lebih baik
- 3) Meningkatkan kinerja karyawan.

Tidak bisa dipungkiri bahwa pelaksanaan CSR tujuan

utamanya adalah untuk meningkatkan citra perusahaan dimata masyarakat dan pemerintah agar image dan brand perusahaan meraka baik adanya.

b. Bagi Masyarakat

Manfaat CSR bagi masyarakat sebagaimana yang disampaikan oleh Clark (dalam Mardikanto, 134) bahwa pelaksanaan CSR harus mengandung unsur : pertama, peluang penciptaan kesempatan kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan, kedua, pendanaan investasi komunitas dalam pengembangan infrastruktur, ketiga, Keahlian komersial (keahlian berlabar) yang mana dari ketiga konsep diatas sasaran utamanya adalah untuk karyawan dan masyarakat.

Mardikanto (2014:133) menjelaskan bahwa dengan memperhatikan masyarakat, perusahaan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan aktifitas berupa kebijakan-kebijakan perusahaan yang orientasinya adalah berdampak baik Manfaat Corporate Social Responsibility dalam keberlanjutan hidup masyarakat di lingkungan perusahaan.

c. Bagi Pemerintah

Manfaat CSR bagi pemerintah memegang peranan penting dalam pelaksanaan CSR, baik dibidang kebijakan untuk membuat regulasi (Undang-Undang, Peraturan Pemerintah,

Peraturan Menteri, Peraturan Daerah, Peraturan Bupati) dan lain sebagainya, maupun dibidang pengawasan.

Mardikanto (2014:135) yang mana manfaat CSR bagi pemerintah adalah:

- 1) Dukungan pembiayaan
- 2) Dukungan sarana dan prasarana
- 3) Dukungan keahlian.

Dari ketiga hal diatas pada dasarnya adalah segala macam kegiatan CSR tujuannya untuk membantu pemerintah setempat.

3. Konsep CSR

Menurut (Imran, 2017) , konsep-konsep dasar mengenai CSR adalah sebagai berikut.

a. Profit

Perusahaan tetap harus berorientasi untuk mencari keuntungan (profit) untuk terus beroperasi dan berkembang.

b. People

Perusahaan harus memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan manusia.

c. Planet

Pentingnya perusahaan peduli terhadap lingkungan hidup dan keberlanjutan keanekaragaman hayati.

4. Tujuan CSR

Menurut (Marthin et al., 2017), pengaturan bagi perusahaan terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan (CSR) yang diatur dalam Pasal 74 UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, bertujuan untuk mewujudkan pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat bagi Perseroan itu sendiri, komunitas setempat, dan masyarakat pada umumnya.

5. Bentuk CSR

Program CSR yang dijalankan oleh beberapa perusahaan ini pada umumnya dibagi dalam beberapa bentuk atau pola. Menurut (Imran, 2017), "program CSR dapat dibagi berdasarkan pola sebagai berikut:"

a. Program Sentralisasi

Perusahaan sebagai pelaksana atau penyelenggara utama kegiatan."

b. Program Desentralisasi

Kegiatan dilaksanakan di luar area perusahaan. Perusahaan berperan sebagai pendukung kegiatan tersebut baik dalam bentuk bantuan dana, material, maupun sponsorship.

c. Program Kombinasi

Pola ini dapat dilakukan terutama untuk program-program pemberdayaan masyarakat.

B. Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah penduduk yang berada dalam rentang usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. (Mulyadi S. , 2012) bahwa tenaga kerja (man power) pada dasarnya adalah penduduk yang memiliki usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa, jika ada suatu permintaan untuk tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Dan menurut Hamzah (2014), tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja didalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran. tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

2. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan

hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah. Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

3. Pekerja Sektor Informal

Pekerja Sektor Informal Berdasarkan UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, pekerja sektor informal adalah tenaga

kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan. Definisi usaha sektor informal sendiri adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, dan tidak berbadan hukum. (Sari, 2016) Hubungan kerja antara usaha sektor informal dan pekerjanya hanya didasarkan atas saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan/atau imbalan atau bagi hasil. Pada pengintepretasian definisi sektor informal tersebut, Badan Pusat Statistik (BPS) melakukan pendekatan melalui status pekerjaan utama dari pekerja. Pengelompokan sektor informal yang dilakukan BPS agak berbeda dengan pengelompokan yang dilakukan ILO. International Labour mendefinisikan pekerja informal hanya mereka yang bekerja sebagai pekerja mandiri dan pekerja yang membantu keluarga, sedangkan BPS menambahkan mereka yang bekerja sebagai pekerja bebas dan berusaha dibantu pekerja bebas. Lebih lanjut, ILO menyebutkan ciri-ciri pekerjaan sektor informal, antara lain:

- a. Seluruh aktivitasnya bersandar pada sumberdaya sekitar
- b. Skala usahanya relatif kecil dan merupakan usaha keluarga
- c. Aktivitasnya ditopang oleh teknologi tepat guna dan bersifat padat karya

- d. Tenaga kerjanya terdidik atau terlatih dalam pola-pola tidak resmi
- e. Seluruh aktivitasnya berada di luar jalur yang diatur pemerintah
- f. Aktivitasnya bergerak dalam pasar sangat bersaing.

BAB III

GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Perusahaan

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan), sejak akhir 2019 secara resmi menggunakan call name BPJAMSOSTEK, yang merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko ekonomi tertentu akibat hubungan kerja. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang – undang jaminan sosial tenaga kerja. 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 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.

Sejarah terbentuknya 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. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. 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 yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut. PT Jamsostek (Persero) 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.

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 tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, Jamsostek pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Pada tahun 2014 pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai UU No. 24 Tahun 2011, Pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PT Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

VISI

Mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia.

MISI

1. Melindungi, melayani, & menyejahterakan pekerja dan keluarga
2. Memberikan rasa aman, mudah & nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta
3. Memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola baik

B. Bidang Usaha

BPJS Ketenagakerjaan (BPJAMSOSTEK) yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja. Sebagai lembaga negara yang bergerak dalam bidang jaminan sosial untuk mensejahterakan para pekerja khususnya pekerja dengan resiko tinggi agar terjamin perlindungannya dan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya. BPJS Ketenagakerjaan merupakan pelaksana undang – undang jaminan sosial tenaga kerja yang memberikan perlindungan dengan 5 (lima) program yaitu :

1. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program jaminan hari tua (JHT) merupakan program penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama jika penghasilan yang bersangkutan terhenti karena berbagai sebab, seperti meninggal

dunia, cacat total tetap atau telah mencapai usia pensiun (55 tahun).

2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan kerja diperuntukkan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pulang melalui jalan yang biasa atau wajar dilewati.

3. Jaminan Kematian (JKM)

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

4. Jaminan Pensiun (JP)

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.

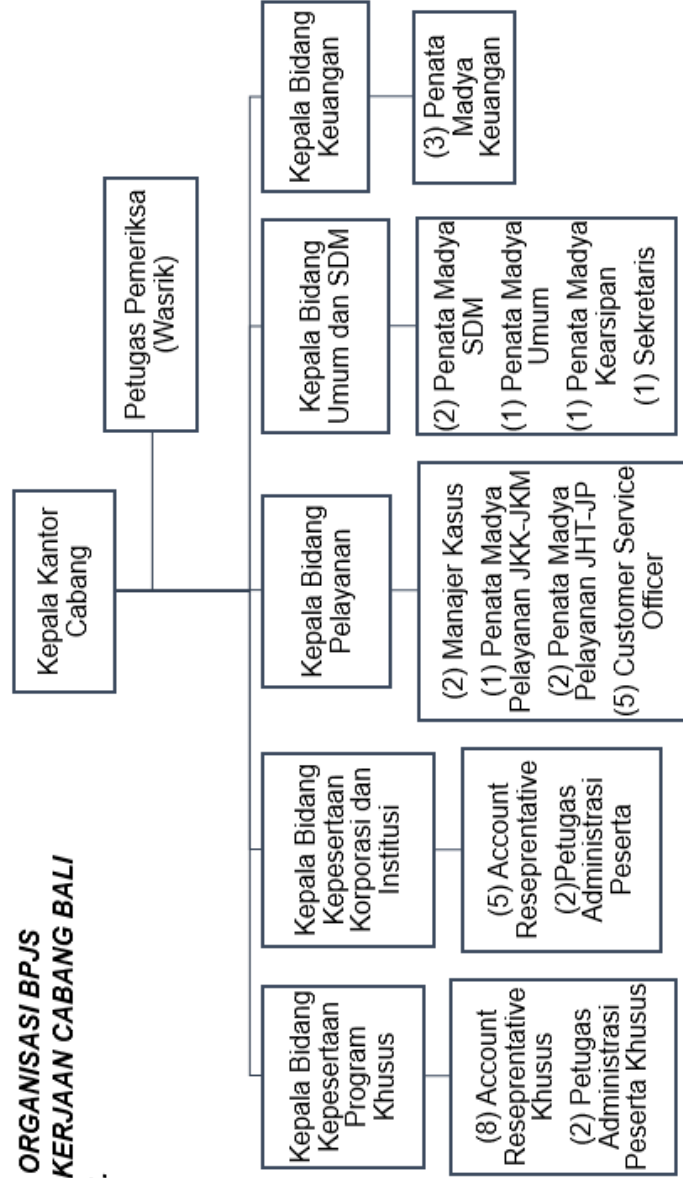
5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Program JKP bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja kehilangan pekerjaan.

C. Struktur Organisasi dan Job Description

Struktur organisasi adalah suatu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan suatu hirarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan ke mana ia melapor ke dalam organisasi. Struktur organisasi juga menentukan bagaimana informasi mengalir antar level dalam perusahaan. Struktur organisasi yang digunakan pada BPJS Ketenagakerjaan adalah struktur Organisasi lini atau garis Organisasi Garis/ Lini adalah suatu bentuk organisasi dimana pelimpahan wewenang langsung secara vertical dan sepenuhnya dari kepemimpinan terhadap bawahannya. Bentuk lini juga disebut bentuk lurus atau bentuk jalur. Bentuk ini merupakan bentuk yang dianggap paling tua dan digunakan secara luas pada masa perkembangan industri pertama. Organisasi Lini ini diciptakan oleh Henry Fayol. Adapun struktur organisasi dari BPJS Ketenagakerjaan sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG BALI
DENPASAR.**



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan
Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar

Dari struktur organisasi di atas, adapun *Job Description* dari setiap jabatan dalam struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar, sebagai berikut :

1. Kepala Kantor Cabang

Mengarahkan, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan operasional di Kantor Cabang, selaras dengan kebijakan dan strategi yang ditetapkan di Kantor Wilayah serta kegiatan yang terkait dengan pengawasan dan pemeriksaan kepesertaan, guna memastikan pencapaian target Cabang dan wilayah secara optimal, sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku di BPJS Ketenagakerjaan.

2. Petugas Pemeriksa (Wasrik)

Mengoordinasikan, merencanakan dan melaksanakan program kerja pengawasan dan pemeriksaan kepatuhan terhadap perusahaan, tenaga kerja, badan dan individu secara berkala di unit kerjanya, melakukan analisis data kepesertaan baik yang diperoleh dari pengaduan masyarakat/pekerja, dari Account Representative (AR) atau Account Representative Khusus (ARK) maupun laporan instansi terkait serta bekerjasama dengan Instansi Pemerintah/Pemerintah Daerah, Penegak Hukum atau Instansi publik lainnya dalam melakukan penindakan ketidakpatuhan.

3. Kepala Bidang Kepesertaan Program Khusus

Merencanakan, mengoordinasikan, mengarahkan, dan mengelola program Kepesertaan Pemberi Kerja/Badan Usaha (PK/BU) segmen mikro, Bukan Penerima Upah (BPU), Keagenan dan Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk perluasan dan pengelolaan kepesertaan melalui program Customer Relationship Management di cabang yang selaras dengan strategi kepesertaan wilayah, memantau dan membina kinerja Account Representative Khusus (ARK) dan Petugas Administrasi Peserta Khusus (PAPK) serta mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan.

4. Account Representative Khusus

Menyusun dan melaksanakan kegiatan kepesertaan yang telah disetujui untuk Pemberi Kerja/Badan Usaha (PK/BU) skala kecil dan mikro, Bukan Penerima Upah (BPU), Keagenan dan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam seluruh rangkaian proses akuisisi kepesertaan baru atau mengakuisisi kembali peserta yang telah keluar, mengoordinasikan atau melaksanakan kegiatan pembinaan sebagai bagian dari program komunikasi dan relationship kepada peserta dan mitra kerjasama.

5. Petugas Administrasi Peserta Khusus

Menghimpun, memverifikasi, dan mengelola data yang terkait dengan kegiatan kepesertaan, melakukan pelayanan dokumen

administrasi kepesertaan guna tersedianya data yang akurat dan lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan kepesertaan oleh Account Representative (AR) Khusus untuk peserta yang berasal dari Pemberi Kerja/Badan Usaha (PK/BU) segmen Penerima Upah (PU) skala kecil-mikro, Bukan Penerima Upah (BPU) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam lingkup tugas dan sesuai instruksi atasan.

6. Kepala Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi

Merencanakan, mengoordinasikan, mengarahkan, dan mengelola program Kepesertaan Pemberi Kerja/Badan Usaha (PK/BU) segmen Penerima Upah skala besar dan menengahi serta Jasa Konstruksi (Jakon) untuk perluasan dan pengelolaan kepesertaan melalui program Customer Relationship Management di cabang yang selaras dengan strategi kepesertaan Wilayah, memantau dan membina kinerja Account Representative (AR) dan Petugas Administrasi Peserta (PAP) serta mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan.

7. Account Representative

Menyusun usulan rencana kerja individu dan timnya, mengoordinasikan dan/atau melaksanakan rencana kegiatan kepesertaan yang telah disetujui dalam proses akuisisi peserta baru atau mendapatkan kembali peserta yang telah keluar, melakukan pembinaan kepada tim-nya dan mengoordinasikan

atau melaksanakan kegiatan pembinaan kepada peserta (sebagai bagian dari program Relationship peserta) dan kanal (fisik/non-fisik), guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan iuran yang telah ditetapkan, serta memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan cepat dan tepat, guna tercapainya tertib administrasi dan terjalinnya hubungan baik dengan peserta Pemberi Kerja/Badan Usaha (PK/BU) segmen Penerima Upah skala Besar dan Menengah serta Jasa Konstruksi (Jakon).

8. Petugas Administrasi Peserta

Menghimpun, memverifikasi, dan mengelola data yang terkait dengan kegiatan kepesertaan, melakukan pelayanan dokumen administrasi kepesertaan guna tersedianya data yang akurat dan lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan kepesertaan oleh Account Representative (AR) untuk peserta yang berasal dari Pemberi Kerja/Badan Usaha (PK/BU) segmen Penerima Upah (PU) skala besar dan menengah serta jasa konstruksi dalam lingkup tugas dan sesuai instruksi atasan.

9. Kepala Bidang Pelayanan

Merencanakan, mengkoordinasikan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan dan pelayanan program JHT, JP, JKK dan JKM serta mengkoordinasikan penyelesaian kasus

terdiagnosa Kecelakaan Kerja-Penyakit Akibat Kerja (KK-PAK) di lingkungan operasional.

10. Manajer Kasus

Melaksanakan atau menindaklanjuti kasus terdiagnosa Kecelakaan Kerja-Penyakit Akibat Kerja (KK-PAK) di lingkungan operasional.

11. Penata Madya Pelayanan JHT-JP

Melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung proses klaim program JHT & JP, menentukan besar klaim dan memproses klaim sesuai ketentuan yang berlaku, guna memenuhi kewajiban pembayaran klaim kepada peserta dengan tepat jumlah dan tepat waktu.

12. Penata Madya Pelayanan JKK-JKM

Melakukan verifikasi dokumen pendukung dan perhitungan biaya sesuai ketentuan dalam proses klaim program JKK-JKM, menentukan besar klaim dan memproses klaim, serta memantau kinerja dan melakukan pembinaan kepada mitra Penyedia Pelayanan Kecelakaan Kerja, guna memenuhi kewajiban proses klaim kepada peserta dengan tepat sasaran, tepat mutu dan tepat waktu.

13. Customer Service

Memberikan pelayanan kepada peserta maupun calon peserta sesuai kebutuhan (seperti pelayanan kepesertaan, iuran,

pengajuan jaminan, permintaan informasi,), menangani keluhan peserta sesuai ketentuan, guna memenuhi kebutuhan dengan tepat sasaran dan tepat waktu, dan untuk menjaga kepuasan pelanggan sesuai standar yang ditetapkan.

14. Kepala Bidang Umum dan SDM

Menganalisis, mengarahkan, memantau dan mengendalikan kegiatan yang terkait dengan perencanaan dan keseluruhan proses pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kantor Cabang. Menganalisis, mengarahkan, memantau dan mengendalikan kegiatan yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan arsip, aset dan pelayanan umum bagi karyawan/badan (seperti kerumahtanggaan, kebersihan, keamanan, kearsipan) serta hubungan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal, guna memberikan dukungan bagi kelancaran seluruh kegiatan.

15. Penata Madya SDM

Menganalisis, melaksanakan, memantau dan melaporkan kegiatan yang terkait dengan perencanaan dan keseluruhan proses pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kantor Cabang, serta melakukan koordinasi untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kantor Cabang Pratama (C dan D) yang berada di bawah Kantor Cabang Induknya, guna mendukung

terlaksananya pengelolaan sistem SDM dan untuk tertib administrasi karyawan.

16. Penata Madya Umum

Mengkoordinasikan pemberian layanan umum dan penyediaan barang/jasa sesuai kebutuhan, dan pemeliharaan aset, sarana dan prasarana serta melaksanakan program komunikasi sesuai arahan guna memberikan dukungan optimal terhadap kelancaran operasional.

17. Penata Madya Kearsipan

Melaksanakan kegiatan pengelolaan arsip dan pembinaan kearsipan yang meliputi ketatalaksanaan kearsipan, pembuatan petunjuk kearsipan, pengolahan arsip, penyimpanan arsip, konservasi arsip, layanan kearsipan, publikasi kearsipan, pengkajian dan pengembangan kearsipan, pembinaan dan pengawasan kearsipan. Melaksanakan dan mengelola hubungan komunikasi dan korespondensi antar Unit Kearsipan baik internal dan eksternal BPJS Ketenagakerjaan, melakukan koordinasi untuk pelaksanaan kegiatan kearsipan bagi seluruh Unit Kerja sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan.

18. Sekretaris

Melaksanakan pengelolaan administrasi surat menyurat, rapat intern/ekstern, administrasi personil, serta sarana dan

prasarana kerja pada Kantor Cabang, guna mendukung kelancaran kerja Kepala Kantor Cabang dan Unit Kerja.

19. Kepala Bidang Keuangan

Memantau, mengkoordinasikan, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan yang terkait dengan pengelolaan keuangan dan administrasi jurnal transaksi dan piutang iuran peserta di kantor cabang, menyusun laporan keuangan Kantor Cabang, dan mengelola resiko yang ada di Kantor Cabang dan Jajarannya, melakukan pengelolaan piutang dana sarana kesejahteraan peserta serta melakukan pembinaan kepada jajarannya.

20. Penata Madya Keuangan

Mengkoordinasikan dan menganalisa usulan anggaran dari setiap Bidang di Kantor Cabang, melakukan pengendalian penggunaan anggaran, serta memenuhi kewajiban perpajakan BPJS dan DJS, guna melaksanakan pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien serta dipenuhinya kewajiban yang terkait dengan pengelolaan piutang dana Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP) dan juga mampu mengelola resiko yang ada dibidangnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kebijakan Perusahaan

Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) adalah tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan untuk membangun kualitas kehidupan yang lebih baik yang dilaksanakan secara transparan dan beretika, sebagai kontribusi badan terhadap pembangunan berkelanjutan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat; dengan memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan, serta mematuhi regulasi dan norma norma internasional yang berlaku.

Esensi TJSL badan terkandung dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu “BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya”. Sebagai lembaga pemerintah yang bertanggungjawab terhadap kepastian jaminan sosial tenaga kerja, BPJS

Ketenagakerjaan memiliki komitmen tinggi untuk melaksanakan TJSL. Setiap program TJSL harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi sasaran berikut:

1. Mendukung peningkatan kepesertaan;
2. Meningkatkan hubungan antar lembaga;
3. Meningkatkan pelayanan kepada peserta; dan
4. Meningkatkan reputasi BPJS Ketenagakerjaan.

TJSL merupakan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan serta partisipasi badan dalam merungkatkan kualitas kehidupan masyarakat yang layak. Pelaksanaan TJSL harus dilakukan secara transparan dan mengandung nilai-nilai moral dan beretika serta melibatkan pemangku kepentingan. Pelaksanaan TJSL badan bukan hanya patuh terhadap peraturan perundangan-undangan yang berlaku, tetapi juga harus sejalan dengan norma-norma dan kaidah kaidah internasional. TJSL harus diintegrasikan dalam kegiatan badan sehari-hari.

Badan memiliki komitmen tinggi untuk berpartisipasi dalam upaya pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, melalui penyelenggaraan sistem jaminan kesejahteraan bagi generasi sekarang tanpa mengganggu kemampuan generasi yang akan datang dalam memenuhi kesejahteraannya. Komitmen tersebut dilaksanakan melalui penyelenggaraan Program TJSL berdasarkan

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 Pasal 64 huruf b, dan secara internasional menurut ISO 26000 disebut *Social Responsibility*. TJSI merupakan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan serta partisipasi badan dalam merungkatkan kualitas kehidupan masyarakat yang layak. Pelaksanaan TJSI harus dilakukan secara transparan dan mengandung nilai-nilai moral dan beretika serta melibatkan pemangku kepentingan. Pelaksanaan TJSI badan bukan hanya patuh terhadap peraturan perundangan-undangan yang berlaku, tetapi juga harus sejalan dengan norma-norma dan kaidah-kaidah internasional. TJSI harus diintegrasikan dalam kegiatan badan sehari-hari. Adapun kebijakan dan strategi dalam pengelolaan TJSI:

1. Sumber Daya Manusia

- a. Pengelolaan Program TJSI dilakukan oleh tenaga yang kompeten serta telah mendapat pendidikan dan pelatihan yang memadai;
- b. Penilaian kompetensi dan kinerja pengelola Program TJSI dilakukan oleh atasan langsung secara berkala; dan
- c. Hasil penilaian kinerja pengelola Program TJSI dipergunakan sebagai pertimbangan dalam peningkatan karir pegawai, mutasi, promosi dan pembinaan pegawai.

2. Hubungan Kelembagaan

- a. Peningkatan jumlah dan kualitas peserta dapat diwujudkan melalui perumusan strategi hubungan kelembagaan yang efektif oleh satuan kerja terkait;
- b. Lembaga pemerintah dan lembaga lainnya serta Badan Usaha Milik Negara maupun Swasta merupakan pemangku kepenungan strategis badan;
- c. Implementasi Program TJSL badan dapat dilakukan bekerjasama atau bersinergi dengan lembaga pemerintah dan lembaga lainnya serta Badan Usaha Milik Negara atau Swasta; dan
- d. Kerjasama dan sinergi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat.

B. Analisis dan Interpretasi Data

1. Pengelolaan CSR BPJS Ketenagakerjaan dan Manfaat bagi Pekerja Mandiri

a. Pengelolaan CSR BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan memiliki program Gerakan Nasional Perlindungan Peduli Pekerja Rentan yang merupakan gerakan inovasi moral yang didasari dari keprihatinan terkait sulitnya pengendalian terhadap potensi munculnya keluarga miskin baru di Indonesia terutama yang diakibatkan musibah atau kejadian seperti kecelakaan kerja dan kematian. Program ini adalah

pengelolaan dana *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan untuk membayar iuran para pekerja informal yang memiliki keterbatasan sementara pekerjaan mereka sangat berisiko tinggi terjadi kecelakaan kerja hingga kematian karena itu jaminan sosial sangat penting.

Dalam Deklarasi Persatuan Bangsa Bangsa Hak Asasi Manusia dikatakan “Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan sosial: dalam hal menganggur; sakit, cacat tidak mampu bekerja, menjeranda, hari tua.” Pengakuan jaminan sosial sebagai salah satu bagian dari Hak Asasi Manusia telah diwujudkan oleh negara Republik Indonesia, sebagaimana telah disebutkan juga dalam Undang – undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia “Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh”.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia (Husni, 2014 : 151).

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang – undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian, diharapkan pekerja menjadi tenang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menunjang produktivitas para pekerja menjadi semakin meningkat.

Dengan partisipasi perusahaan dalam program Gerakan Nasional Perlindungan Peduli Pekerja Rentan adalah berkomitmen memberikan bantuan pembiayaan dengan menyalurkan CSR untuk perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja rentan. Perusahaan yang ingin menyalurkan dana CSR di BPJS Ketenagakerjaan dapat menghubungi Pembina perusahaan/ kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang terdekat, pembina perusahaan akan mengirimkan dan melaporkan kepada perusahaan donatur CSR data dari pekerja mandiri yang akan menerima dana dari CSR sesuai dengan nominal dana yang perusahaan tersebut salurkan serta jangka waktu jaminan sosial yang akan didapatkan, pekerja mandiri yang mendapatkan bantuan jaminan sosial melalui penyaluran dana CSR tersebut

akan mendapatkan pemberitahuan dari BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan sosial yang disalurkan adalah Program BPU (Bukan Penerima Upah) yang memang diperuntukan bagi pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya tersebut yang meliputi pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, dan pekerja yang tidak termasuk pekerja di luar hubungan kerja yang bukan penerima upah. Jaminan sosial yang didapat dari program BPU meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

Tabel 4. 1 Jumlah Pekerja Informal Penerima Donasi
Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

| Bidang Pekerja Informal | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Transportasi | - | 15,655 | 2,435 | 42,122 |
| Perdagangan | 37,319 | 134,632 | 58,982 | 97,794 |
| Pertanian | 3,971 | 34,441 | 20,736 | 108,792 |
| Perikanan & Kelautan | 7,723 | 28,179 | 9,655 | 11,304 |
| Buruh | 10,592 | 78,274 | 32,603 | 41,344 |
| Pendidikan | - | 21,917 | 36,294 | 50,461 |
| Relawan COVID-19 | 95,791 | | | |
| Jumlah | 155,396 | 313,098 | 160,705 | 351,817 |

b. Manfaat Bagi Pekerja Mandiri

Jaminan sosial yang didapat dari penyaluran CSR perusahaan terhadap pekerja mandiri adalah program BPU yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

Manfaat Program JKK bagi Peserta berupa perlindungan atas risiko kecelakaan kerja, yang mencakup:

a. Pelayanan Kesehatan

Pelayanan Kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:

- a) Pemeriksaan dasar dan penunjang;
- b) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
- c) Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
- d) Perawatan intensif;
- e) Penunjang diagnostik;
- f) Penanganan, termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja;
- g) Pelayanan khusus;
- h) Alat kesehatan dan implant;
- i) Jasa dokter / medis;

- j) Operasi;
 - k) Pelayanan darah;
 - l) Rehabilitasi medik;
 - m) Perawatan di rumah (homecare)
- b. Santunan berupa uang meliputi :
- a) Penggantian biaya transportasi dengan rincian :
 - 1) Transportasi darat, sungai atau danau maksimal sebesar Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah);
 - 2) Transportasi laut maksimal sebesar Rp. 2.000.000,00 (dua juta rupiah);
 - 3) Transportasi udara maksimal sebesar Rp. 10.000.000,00; dan
 - 4) Jika menggunakan lebih dari 1 (satu) angkutan maka berhak atas biaya paling banyak dari masing-masing angkutan yang digunakan.
 - b) Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) dengan rincian sebagai berikut :
 - 1) 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari upah;
 - 2) 6 (enam) bulan kedua diberikan sebesar 100% (seratus persen) dari upah;
 - 3) 6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah.

- c) Santunan Cacat, meliputi :
- 1) Cacat sebagian anatomis sebesar % sesuai tabel cacat x 80 x upah sebulan;
 - 2) Cacat sebagian fungsi sebesar % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel cacat x 80 x upah sebulan;
 - 3) Cacat total tetap sebesar 70% x 80 x upah sebulan.
- d) Santunan kematian sebesar 60% x 80 x upah sebulan, paling sedikit sebesar santunan kematian JKM.
- e) Biaya pemakaman sebesar Rp. 10.000.000,00.
- f) Santunan berkala diberikan jika peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dan dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 12.000.000 (dua belas juta rupiah).
- g) Rehabilitasi berupa alat bantu (orthose) dan/atau alat ganti (prothese) bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitas medik.
- h) Penggantian biaya gigi tiruan maksimal Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah).

- i) Penggantian alat bantu dengar maksimal Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah).
- j) Penggantian biaya kacamata maksimal Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah).
- k) Beasiswa untuk paling banyak 2 (dua) orang anak peserta dan diberikan jika peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 1) Pendidikan TK sebesar Rp. 1.500.000,00/orang/tahun, maksimal 2 (dua) tahun;
 - 2) Pendidikan SD/ sederajat sebesar Rp. 1.500.000,00/orang/tahun, maksimal 6 (enam) tahun;
 - 3) Pendidikan SMP/ sederajat sebesar Rp. 2.000.000,00/orang/tahun, maksimal 3 (tiga) tahun;
 - 4) Pendidikan SMA/ sederajat sebesar Rp. 3.000.000,00/orang/tahun, maksimal 3 (tiga) tahun;
 - 5) Pendidikan tinggi maksimal Strata 1 (S1) atau pelatihan sebesar Rp. 12.000.000,00/orang/tahun, maksimal 5 (lima) tahun.
 - 6) Pengajuan klaim beasiswa dilakukan setiap tahun.

- 7) Bagi anak dari peserta yang belum memasuki usia sekolah sampai dengan sekolah di tingkat dasar pada saat peserta meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap, beasiswa diberikan pada saat anak memasuki usia sekolah.
- 8) Beasiswa berakhir pada saat anak peserta mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun atau menikah atau bekerja.

Cara Klaim JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) di kantor BPJS Ketenagakerjaan. Persyaratan yang harus dibawa:

- a. Formulir 3 (Laporan Kecelakaan Tahap I)
- b. Formulir 3a (Laporan Kecelakaan Tahap II)
- c. Formulir 3b (Laporan Kecelakaan Tahap III)
- d. Kartu BPJS Ketenagakerjaan
- e. E-KTP
- f. Kronologis Kejadian Kecelakaan + FC E-KTP 2 saksi
- g. Laporan kepolisian apabila kecelakaan lalu lintas
- h. Kwitansi Pengobatan dan Perawatan
- i. Surat perintah tugas luar/lembur (jika kejadian diluar waktu kerja)
- j. Fotocopy absensi (jika kasus kecelakaan terjadi pada waktu kerja)
- k. Buku Tabungan

Manfaat JKM adalah berupa santunan uang tunai diberikan kepada ahli waris Peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, terdiri atas :

- a. Santunan kematian sebesar Rp. 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);
- b. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah);
- c. Biaya pemakaman sebesar Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah); dan
- d. Beasiswa untuk paling banyak 2 (dua) orang anak peserta dan diberikan jika peserta telah memiliki masa iur minimal 3 (tiga) tahun dan meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a) Diberikan berkala setiap tahun sesuai dengan tingkat pendidikan anak dengan rincian sebagai berikut :
 - 1) Pendidikan TK sebesar Rp. 1.500.000,00/orang/tahun, maksimal 2 (dua) tahun;
 - 2) Pendidikan SD/ sederajat sebesar Rp. 1.500.000,00/orang/tahun, maksimal 6 (enam) tahun;
 - 3) Pendidikan SMP/ sederajat sebesar Rp. 2.000.000,00/orang/tahun, maksimal 3 (tiga) tahun;

- 4) Pendidikan SMA/ sederajat sebesar Rp. 3.000.000,00/orang/tahun, maksimal 3 (tiga) tahun;
 - 5) Pendidikan tinggi maksimal Strata 1 (S1) atau pelatihan sebesar Rp. 12.000.000,00/orang/tahun, maksimal 5 (lima) tahun.
 - 6) Pengajuan klaim beasiswa dilakukan setiap tahun.
- b) Bagi anak dari peserta yang belum memasuki usia sekolah sampai dengan sekolah di tingkat dasar pada saat peserta meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap, beasiswa diberikan pada saat anak memasuki usia sekolah.
 - c) Beasiswa berakhir pada saat anak peserta mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun atau menikah atau bekerja.

Cara klaim JKM (Jaminan Kematian) di kantor BPJS Ketenagakerjaan. Persyaratan yang harus dibawa:

- a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan
- b. Kartu Keluarga Tenaga Kerja dan Ahli Waris
- c. KTP Tenaga Kerja dan Ahli Waris
- d. Surat keterangan kematian dari pejabat yang berwenang
- e. Surat keterangan ahli waris dari pejabat yang berwenang
- f. Referensi Kerja
- g. Buku Tabungan

2. Kendala-kendala dalam pengelolaan CSR di BPJS Ketenagakerjaan dan Solusinya

a. Kendala-kendala pengelolaan CSR BPJS Ketenagakerjaan

Menurunnya perusahaan yang menyalurkan CSR di BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan masih banyak perusahaan yang belum menjalankan CSR sebagai program yang berkala dan berkesinambungan. Kendala CSR terletak pada komitmen, perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki komitmen terhadap lingkungan sekitar, maka tanggung jawab dan kepedulian sosial itu pun juga tidak ada, masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak menjalankan kepedulian sosial. CSR merupakan keharusan bagi perusahaan yang ingin terus berkembang.

Penyaluran CSR perusahaan di BPJS Ketenagakerjaan sangat berguna bagi pekerja mandiri dan lingkungan sekitar perusahaan karena dengan pemberian jaminan sosial banyak pekerja mandiri atau masyarakat di lingkungan sekitar perusahaan menjadi terlindungi oleh bantuan pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan.

Tabel 4. 2 Jumlah Donatur luran Kepesertaan BPJS
Ketenagakerjaan Berdasarkan Wilayah

| Kantor Wilayah | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Sumatra Bagian Utara | 0 | 0 | 0 | 21 |
| Sumatra Bagian Selatan | 0 | 2 | 0 | 22 |
| DKI Jakarta | 15 | 32 | 37 | 61 |
| Jawa Barat | 1 | 1 | 0 | 80 |
| Jawa Tengah, DI Yogyakarta | 0 | 0 | 0 | 59 |
| Jawa Timur | 0 | 1 | 0 | 63 |
| Kalimantan | 0 | 0 | 0 | 16 |
| Sulawesi, Maluku | 1 | 5 | 1 | 35 |
| Sumatra Barat, Riau | 0 | 1 | 1 | 60 |
| Banten | 0 | 0 | 0 | 19 |
| Bali, Nusa Tenggara, Papua | 0 | 2 | 0 | 32 |
| Nasional | 17 | 44 | 39 | 468 |

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

Dari tabel diatas dapat dilihat penurunan donatur perusahaan yang menyebabkan terhambatnya pengelolaan CSR di BPJS Ketenagakerjaan sehingga program yang dibuat untuk pekerja rentan/mandiri tidak terealisasikan dengan baik. Pekerja rentan yang dimaksud adalah pekerja sektor informal yang kondisi kerja mereka jauh dari nilai standar, memiliki risiko tinggi, dan berpenghasilan sangat minim. Selain itu juga rentan terhadap gejolak ekonomi dan tingkat kesejahteraan di bawah rata-rata. Seperti petani, nelayan, pedagang kaki lima, dan pekerja bukan penerima upah lainnya.

b. Solusi dari Kendala yang dihadapi

1) Melakukan sosialisasi dengan rutin

Sosialisasi adalah proses pemindahan ide atau gagasan dari masyarakat ke individu. Gagasan ini akan diterima individu untuk proses belajar dan mengenal nilai-nilai sosial yang ada di masyarakat. Gagasan tentang normal dan nilai sosial ini akan membentuk perilaku individu sesuai dengan tuntutan di masyarakat. Melakukan sosialisasi secara rutin dengan mengajak perusahaan melaksanakan CSR adalah kewajiban bagi setiap perusahaan dan menerangkan bahwa pentingnya pemberian jaminan sosial bagi masyarakat sekitar perusahaan.

2) Pemberitahuan ke perusahaan melalui surat

BPJS Ketenagakerjaan sebaiknya secara rutin mengajak perusahaan agar menyalurkan CSR. Pemberitahuan dapat melalui surat atau pesan dan dikirimkan ke manajer perusahaan dengan menerangkan pentingnya jaminan sosial bagi masyarakat sekitar perusahaan karena dengan menyalurkan CSR perusahaan akan sangat berguna bagi para pekerja mandiri yang tidak punya jaminan sosial kecelakaan kerja dan kematian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan mengenai Pengelolaan *Corporate Social Responsibility* BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Mandiri Melalui Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengelolaan CSR di BPJS Ketenagakerjaan dan manfaat bagi pekerja mandiri adalah dengan mengajak perusahaan untuk berdonasi dengan menyalurkan CSR perusahaan melalui program Gerakan Nasional Perlindungan Peduli Pekerja Rentan. Manfaat yang didapat oleh pekerja mandiri dari penyaluran CSR perusahaan adalah program Bukan Penerima Upah (BPU) yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
2. Adapun kendala dan solusi dalam pengelolaan CSR di BPJS Ketenagakerjaan adalah pengelolaan CSR terhambat karena menurunnya donatur perusahaan yang menyalurkan CSR,

menunjukkan kurangnya kepedulian perusahaan terhadap masyarakat atau pekerja mandiri yang ada di lingkungan sekitar perusahaan dan kurangnya kesadaran bahwa pentingnya setiap perusahaan untuk melaksanakan CSR. Solusi dari kendala tersebut adalah dengan melakukan sosialisasi secara rutin dan pemberitahuan ke perusahaan dengan menjelaskan bahwa penyaluran CSR dengan cara pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan akan sangat berguna bagi para pekerja mandiri dan masyarakat di lingkungan sekitar perusahaan yang tidak mempunyai jaminan sosial.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari Pengelolaan *Corporate Social Responsibility* BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Mandiri Melalui Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan, maka saran yang dapat diberikan adalah BPJS Ketenagakerjaan agar rutin untuk mengingatkan perusahaan baik dengan cara sosialisasi atau pemberitahuan melalui surat bahwa jaminan sosial sangat bermanfaat dan mengajak perusahaan berdonasi untuk masyarakat dan pekerja mandiri yang ada disekitar perusahaan yang tidak mempunyai jaminan sosial ketenagakerjaan, agar program Gerakan Nasional Perlindungan Peduli Pekerja Rentan berjalan dengan baik dan lancar setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ajeng, A., & Ningtyas, K. (2020). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. 20(1), 91–102.

Corporate, M., & Responsibility, S. (2018). *Manfaat Corporate Social Responsibility oleh Stakeholder Primer dan Sekunder (Studi Kasus Pada PT. Asia Sawit Makmur Jaya Provinsi Riau) Herman Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau*. 2(2), 264–277.

EKSISTENSI CSR SEBAGAI AGEN PEMBANGUNAN DI PROVINSI RIAU Herman, S.Sos., M.Si & Rosmita, S.Sos., M.Si. (n.d.). 91–106.

Mahyuni, L. P., & Nasional, U. P. (2020). *Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) dan Manfaatnya Bagi Perusahaan. July.*
<https://doi.org/10.38043/jmb.v17i1.2339>

Nayenggita, G. B., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2019). *PRAKTIK CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) DI INDONESIA*. 2, 61–66.

Sari, N. P. (2016). *Transformasi Pekerja Informal ke Arah Formal : Analisis Deskriptif dan Regresi Logistik Informal Worker Transformation to Formal Sector : Descriptif and Logistic Regression Analyses*. 9(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara untuk Pegawai BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar

| No | Pertanyaan |
|----|--|
| 1 | Bagaimana kebijakan perusahaan tentang CSR? |
| 2 | Apa saja manfaat yang didapat jika menyalurkan CSR? |
| 3 | Adakah kendala dalam pengelolaan penyaluran CSR di BPJS Ketenagakerjaan? |
| 4 | Bagaimana pengelolaan penyaluran CSR di BPJS Ketenagakerjaan? |
| 5 | Donatur CSR berasal dari perusahaan apa saja? |