

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional merupakan bentuk penyelenggaraan negara yang bertujuan untuk mencapai tujuan negara. Dalam melaksanakan pembangunan nasional di negara Indonesia, tugas Pemerintah dibagi dua yaitu tugas umum pemerintahan dan tugas pembangunan. Tugas pembangunan merupakan tugas Pemerintah untuk menyelenggarakan pembangunan yang meliputi penyusunan rencana, pemrograman, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan. Tugas umum pemerintah merupakan kegiatan yang secara rutin dilakukan oleh Pemerintah dalam rangka pemberian pengayoman dan pelayanan pada masyarakat.

Salah satu pihak yang berwenang melaksanakan tugas umum pemerintah yaitu organisasi publik. Organisasi publik selain berorientasi untuk mendapatkan keuntungan dari usahanya, satu hal yang tidak bisa dilupakan adalah pelayanan pada masyarakat karena selain mempunyai misi ekonomi juga harus punya misi sosial. Salah satu contoh organisasi publik adalah Kantor Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang ditunjuk oleh Pemerintah sebagai satu-satunya penyelenggara resmi program jaminan sosial tenaga kerja. PT. Jamsostek (Persero) berkedudukan di bawah Dinas Tenaga Kerja, dan bertanggungjawab kepada Menteri Keuangan.

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja bertitik tolak pada prinsip dasar atau visi dan misi Pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Visi Pemerintah dalam penyelenggaraan jaminan sosial adalah menciptakan masyarakat Indonesia yang beradab guna menuju masyarakat sejahtera. Sedangkan misi pemerintah dalam penyelenggaraan jaminan sosial adalah menciptakan dan mengusahakan hak-hak warga negara yang berlaku universal.

Jaminan Sosial merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme Asuransi sosial. Dengan kata lain Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) 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. Sebagai program publik, Jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran. Program Jamsostek memberikan perlindungan bersifat dasar, untuk menjaga harkat dan martabat manusia, khususnya tenaga kerja, jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Peserta program jamsostek ialah pengusaha dan tenaga kerja yang ikut dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Pengusaha yang wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jamsostek adalah :

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih.
- 2) Pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan.

Untuk mengetahui perusahaan atau pengusaha yang memenuhi kriteria seperti di atas, PT. Jamsostek melakukan beberapa upaya. Upaya tersebut antara lain dengan survey langsung ke perusahaan-perusahaan, melalui kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja (melihat data yang ada di Dinas Tenaga Kerja), Dinas Perindustrian, Dinas Perdagangan, Dinas Koperasi, dan juga melalui informasi di koran atau media massa.

Program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai aspek, antara lain :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja ini bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hal tersebut tercermin dalam pembiayaan jaminan sosial

tenaga kerja sesuai dengan jumlah yang ditanggung oleh perusahaan dan tenaga kerja sesuai dengan jumlah yang tidak memberatkan beban keuangan kedua belah pihak.

Ruang lingkup program Jamsostek berdasarkan UU No. 3 tahun 1992, meliputi :

- a. Jaminan berupa uang yang meliputi
 1. Jaminan Kecelakaan Kerja
 2. Jaminan Kematian
 3. Jaminan Hari Tua
- b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Kantor cabang PT. Jamsostek (Persero) Surakarta merupakan badan yang ditunjuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial dengan wilayah kerja yang meliputi kabupaten Sragen, Sukoharjo, Wonogiri, Karanganyar, dan kodya Surakarta. Kantor ini berdiri setelah ditetapkannya PP No. 33 Tahun 1977 tentang penyelenggaraan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) dan PP No. 34 Tahun 1977 tentang pendirian Perusahaan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Perum Astek).

Lingkungan organisasi publik tidak hanya makin bergejolak dalam tahun-tahun belakangan ini, tapi juga saling berhubungan secara lebih erat, sehingga dimana-mana perubahan dalam sistem mengemata tak terduga dan seringkali berbahaya. Gejolak yang makin meningkat dan saling bertautan ini memerlukan tanggapan dari organisasi dan komunitas publik. Pertama,

organisasi harus berpikir strategis yang tidak pernah dilakukan sebelumnya. Kedua, organisasi harus menterjemahkan inputnya untuk strategi yang efektif guna menanggulangi lingkungannya yang telah berubah. Ketiga, organisasi harus mengembangkan alasan yang diperlukan untuk meletakkan landasan bagi pemakaian dan pelaksanaan strateginya. Oleh karena itu, seperti halnya PT. Jamsostek (Persero) sebagai organisasi publik perlu menyusun rencana strategis untuk menangani berbagai masalah yang terjadi demi kelangsungan kinerja organisasi. Salah satu program rencana strategis yaitu Rencana Kerja Tahunan, yang dalam PT. Jamsostek dinamakan RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) yang merupakan rencana kerja jangka pendek atau tahunan.

Adapun tema dan sasaran RKAP Tahun 2008 PT. Jamsostek (Persero) adalah "Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi, Perluasan Kepesertaan dan Manfaat kepada Peserta melalui Penerapan Good Corporate Governance dan CBHRM". Dalam pelaksanaan RKAP Tahun 2008 ini bisa dilihat cukup optimal hasilnya. Sasaran dan tujuan bisa dicapai, meski masih ada sedikit kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaannya tersebut.

Penerapan Jamsostek *on-line* telah di implementasikan dengan baik. Meskipun belum cukup banyak peserta yang menggunakan layanan ini di PT. Jamsostek Surakarta. Sedangkan peningkatan pemberian pelayanan telah dilakukan semaksimal mungkin oleh karyawan PT. Jamsostek Surakarta. Pelayanan yang diberikan lebih berorientasi pada peserta (*customer centric*),

dengan harapan peserta mendapat pelayanan yang terbaik dengan sistem dan prosedur yang lebih transparan.

Dalam usaha perluasan kepesertaan di tahun 2008 mengalami peningkatan, terutama jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang ikut program paket (Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua). Untuk perusahaan dan tenaga kerja yang ikut program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan juga mengalami penambahan, tetapi untuk jumlah penambahan peserta tenaga kerja belum memenuhi target. Berikut data jumlah penambahan peserta program Jamsostek sampai dengan periode laporan bulan Desember tahun 2008 :

Tabel 1.1
Data Jumlah Peserta Program Jamsostek

Peserta	Target penambahan	Jumlah yang tercapai
1. Program Paket (JKK,JKm,JHT)		
• Perusahaan	92	127
• Tenaga Kerja	19.384	26.476
2. Program JPK		
• Perusahaan	18	57
• Tenaga Kerja	3.188	2.674

Sumber : Laporan Kegiatan Bulan Desember 2008 PT. Jamsostek Kacab Surakarta.

Total peserta program Jamsostek sampai dengan periode Desember tahun 2008 sebagai berikut :

Peserta	Aktif	Non Aktif	Jumlah
1. Perusahaan	1.255 perusahaan	784 perusahaan	2.039
2. Tenaga Kerja	119.999 orang	182.415 orang	302.414

Sumber : Laporan Kegiatan Bulan Desember 2008 PT. Jamsostek Kacab Surakarta.

Peserta yang aktif maksudnya peserta masih aktif membayar iuran dan mengikuti program-program Jamsostek (JKK, JKM, JPK dan JHT). Sedangkan peserta yang non aktif maksudnya peserta tersebut sudah tidak membayar iuran, akan tetapi masih terdaftar sebagai peserta Jamsostek karena ia belum mengambil JHT-nya. Adapun penyebab peserta non aktif karena perusahaan mengalami kebangkrutan, tenaga kerja sudah tidak bekerja lagi, atau tenaga kerja berpindah tempat kerja.

Hak, kewajiban pekerja, dan kewajiban pengusaha tercantum secara jelas dalam pasal-pasal UU No. 3 Tahun 1992. Kepesertaan buruh dalam program jamsostek adalah wajib dan terdapat sanksi bagi perusahaan yang melanggarnya. Sayangnya kepesertaan yang bersifat wajib ini tidak disertai pemahaman yang jelas tentang manfaatnya, baik di tingkat tenaga kerja maupun perusahaan. Sehingga masih banyak yang belum ikut kepesertaan Jamsostek, padahal seharusnya mereka ikut. Salah satu contohnya yaitu yang disebut dengan Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), antara lain sebagai contoh yaitu PT. Dayang Motor, Nokia Care, SPBU Pasar Kliwon, Teny Garment, BPR Kencana, Restoran Golden, dan masih banyak lagi. Oleh karena itu PT. Jamsostek mengadakan suatu program yaitu program Perluasan Kepesertaan Jamsostek, dengan mengupayakan kegiatan-kegiatan atau usaha untuk memperluas kepesertaan antara lain dengan sosialisasi ke perusahaan-perusahaan, mengiklankan di media massa, dan dengan pemberian brosur Jamsostek ke masyarakat terutama tenaga kerja informal dan formal.

Dukungan pemerintah lewat Peraturan Menakertrans Nomor : Per-24/MEN/VI/2006 tentang Pedoman Program Jamsostek bagi Tenaga Kerja di luar hubungan kerja, dapat menjadi pegangan bagi PT. Jamsostek (Persero) untuk lebih memperluas cakupan kepesertaan di sektor informal. Dengan skim dan keberpihakan Pemerintah untuk mengembangkan usaha di sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) maka target kepesertaan pada tahun 2009/2010 optimis akan dapat dicapai.

Setelah selesai pelaksanaan beberapa program dari RKAP tahun 2008 diperlukan umpan balik (*feed back*) sebagai masukan, agar dapat dilakukan perbaikan, penyempurnaan, dan pengembangan secara terus-menerus. Kegiatan tersebut dapat dilakukan melalui pelaksanaan kontrol/ pengawasan atau bisa dikembangkan menjadi kegiatan evaluasi. Kegiatan ini dilakukan dengan cara membandingkan antara sasaran program menurut RKAP dengan realisasi dan hasilnya, apakah realisasi sesuai dengan rencana (target) atau tidak. Umumnya kegiatan evaluasi ini dilakukan untuk menemukan kekurangan ataupun mengungkap kebaikan pelaksanaan program dan proyek yang dikontrol. Evaluasi harus dilakukan secara kontinyu agar perbaikan, penyempurnaan, dan pengembangan realisasi rencana kerja berikutnya bisa berlangsung secara efektif dan efisien.

Untuk itu peneliti tertarik ingin mengamati seberapa jauh keberhasilan pelaksanaan Rencana Kerja PT. Jamsostek Surakarta tahun 2008 dalam program Perluasan Kepesertaan atau bagaimana evaluasi pelaksanaan program tersebut. Peneliti ingin mengetahui apakah pelaksanaan program sesuai

dengan yang diharapkan dan apakah bisa mencapai sasaran atau tidak, faktor-faktor atau hal-hal apa saja yang menyebabkan keberhasilan ataupun kegagalan tersebut, serta perbaikan apa saja yang perlu dilakukan.

B. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah :

“Bagaimana evaluasi program Perluasan Kepesertaan Jamsostek di PT. Jamsostek Surakarta untuk tahun 2008 ?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Operasional

Untuk mengetahui bagaimana evaluasi program Perluasan Kepesertaan Jamsostek di PT. Jamsostek Surakarta.

2. Tujuan Fungsional

a. Agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca dalam memahami evaluasi program Perluasan Kepesertaan Jamsostek di PT. Jamsostek Surakarta.

b. Dapat memberi masukan dan manfaat pada pihak PT. Jamsostek Surakarta dalam pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek untuk pelaksanaan di periode-periode berikutnya.

3. Tujuan Individual

Untuk memenuhi persyaratan guna meraih gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan (PT. Jamsostek Surakarta) :

Sebagai masukan bagi pihak PT. Jamsosotek Surakarta akan pentingnya evaluasi program Perluasan Kepesertaan dan mengetahui sejauh mana keberhasilannya.

2. Bagi peneliti :

Melalui penelitian ini peneliti dapat mengetahui evaluasi program Perluasan Kepesertaan Jamsostek di PT. Jamsostek Surakarta.

E. Tinjauan Pustaka

Teori menurut Snelbecker dalam Lexy J. Moleong (1988 : 34) merupakan seperangkat proposisi yang terintegrasi secara sintaksis (yang mengikuti aturan tertentu yang dapat dihubungkan secara logis satu dengan lainnya dengan tata dasar yang dapat diamati). Pada dasarnya landasan teori sangat penting untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan di teliti. Penelitian dan teori mempunyai hubungan yang sangat erat, karena teori memberi dukungan kepada penelitian dan sebaliknya penelitian memberikan kontribusi kepada teori. Oleh karena itu, untuk

menjelaskan judul maka akan dijelaskan beberapa definisi dan teori yang menyangkut hal tersebut.

1. Evaluasi

Menurut J.S Badudu dan Sutan Muhammad Zain, istilah evaluasi merupakan serapan dari bahasa Inggris yaitu "*evaluation*" yang berarti penilaian (Kamus Umum Bahasa Indonesia, 1994 : 401). Mengevaluasi berarti menilai, memeriksa untuk menilai pekerjaan yang sudah dilakukan apakah hasilnya cukup, baik, atau buruk.

Menurut Hunger & Wheelen, pengendalian dan evaluasi adalah proses membandingkan kinerja aktual organisasi dengan kinerja yang telah ditetapkan dan memberikan umpan balik yang diperlukan bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi hasil-hasil yang diperoleh dan mengambil tindakan perbaikan bila diperlukan.(2003 : 384)

Sedangkan menurut GR. Terry (Winardi, 1986 : 395) kontrol dan evaluasi dapat disebutkan dengan istilah pengawasan yang berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana.

Pariatra Westra dalam Ensiklopedia Administrasi mendefinisikan evaluasi sebagai berikut :

"Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang berupa menetapkan perbedaan antara hasil yang benar-benar dicapai dengan pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dicapai menurut rencana, serta menilai perbedaan-perbedaan tersebut. Kemudian dari penilaian

itulah digunakan untuk menentukan langkah selanjutnya.” (1989 : 157)

Adapun Marie Therese Faurstein memberi batasan evaluasi adalah ”menaksir nilai sesuatu”. Dalam hal ini evaluasi berarti membantu mereka yang terlibat dalam banyak jenis program pengembangan untuk menaksir nilai pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Banyak diantara mereka yang telah melakukan monitoring terhadap pekerjaan mereka sendiri dan mungkin telah ikut serta dalam mengevaluasinya secara sistematis (Farid Wadjiji, 1990:8). Sedangkan Husein Umar dalam bukunya ”Evaluasi Kinerja Perusahaan” menjelaskan evaluasi adalah :

” Suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih diantara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu bila dibandingkan dengan harapan-harapan yang ingin diperoleh”. (2002 : 36)

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah merupakan penilaian hasil terhadap suatu rangkaian tindakan yang direncanakan dan yang telah diputuskan untuk mengetahui manfaat dari suatu kegiatan di masa lalu sebagai pertimbangan untuk menentukan langkah lebih lanjut. Evaluasi merupakan proses menilai hasil dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dengan membandingkan antara hasil yang telah dicapai dengan tujuan atau target yang telah ditentukan. Dengan evaluasi ini bisa diketahui apakah suatu kegiatan telah berhasil atau gagal. Apabila kegiatan tersebut

gagal mencapai tujuan/ sasaran, maka perlu diketahui penyebab kegagalan tersebut agar tidak terulang lagi di masa yang akan datang dengan memperbaiki pelaksanaannya agar tercapai sasaran yang ditetapkan.

Dari rumusan di atas mencakup beberapa hal yang penting dalam evaluasi, yaitu :

- a. Tujuan evaluasi adalah untuk mengukur hasil dari pelaksanaan suatu kegiatan.
- b. Penilaian dilakukan dengan mengacu pada tujuan dan target yang telah ditetapkan.
- c. Hasil evaluasi merupakan pertimbangan untuk menentukan langkah lebih lanjut dan peningkatan pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang.

Pada dasarnya ada tiga tipe evaluasi berkaitan dengan tingkat-tingkat program evaluasinya yaitu (Pariatra Westra, 1983 : 46) :

- a. Evaluasi pra program (*ex-ante evaluation*)

Evaluasi yang dilakukan sebelum program diimplementasikan yang dipergunakan untuk mengetes hipotesis atau ketentuan sementara.

- b. Evaluasi tengah berlangsung (*on going atau concurrent evaluation*)

Evaluasi yang dilaksanakan pada saat program diimplementasikan.

Tujuan dari evaluasi ini adalah pertama, untuk menyiapkan secara

fleksibel program yang bersangkutan terhadap perubahan yang terpaksa harus diterima, baik perubahan lingkungan maupun tujuan akhirnya. Kedua, untuk mendeteksi secara dini efisiensi ataupun deviasi dari program yang bersangkutan dan juga untuk memasukkan bahan-bahan baru.

c. Evaluasi setelah berlangsung (*ex-post evaluation*)

Dilakukan setelah program itu diimplementasikan untuk menilai dampak dan pengaruh program itu dengan menghitung seberapa jauh program itu dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh program itu.

Dari hal di atas maka penelitian ini termasuk ke dalam jenis ketiga dari Westra yaitu evaluasi setelah berlangsung (*ex-post evaluation*).

Bentuk evaluasi menurut Henry dalam Soenarko (2000 : 222) dibedakan ke dalam :

a. *Formative evaluation*

Evaluasi yang dilakukan secara runtut dan akurat sesuai dengan program pelaksanaan dengan melihat hasil kegiatannya/ output.

b. *Summative evaluation*

Evaluasi yang menitikberatkan pada waktu setelah pelaksanaan program dengan melihat outcome/ hasil akhir kebijakan.

Penelitian ini termasuk evaluasi kedua bentuk tersebut yaitu *Formative evaluation* dan *summative evaluation*. Penelitian ini dilakukan secara

runtut dan akurat dan pada waktu setelah program dilaksanakan karena program ini telah dilaksanakan pada tahun 2008.

Menurut Finsterbush dan Most (Samodra Wibawa dkk, 1994 : 75) terdapat empat jenis evaluasi berdasarkan kekuatan kesimpulan yang diperolehnya, yaitu :

- 1) Studi *single program after-only* yaitu jika evaluator hanya dapat memperoleh data tentang sasaran program pada waktu program telah selesai.
- 2) Studi *single program before-after* yaitu jika evaluator mempunyai data tentang sasaran program sebelum dan setelah program berlangsung.
- 3) Studi *comparative after-only* yaitu jika evaluator mampu memperoleh data antar waktu sesudah program berlangsung dan data kelompok lain yang tidak dikenai program.
- 4) Studi *comparative before-after* yaitu jika evaluator mampu memperoleh data antar waktu sebelum dan sesudah program berlangsung dan data kelompok lain yang tidak dikenai program.

Tabel 1.2
Empat Jenis Evaluasi menurut Finsterbush dan Most

Jenis evaluasi	Pengukuran kondisi kelompok sasaran		Kelompok kontrol	Informasi yang diperoleh
	Sebelum	Sesudah		
Single program after- only	Tidak	Ya	Tidak ada	Keadaan kelompok sasaran
single program before-after	Ya	Ya	Tidak ada	Perubahan keadaan kelompok sasaran
comparative after-only	Tidak	Ya	Ada	Keadaan sasaran dan bukan sasaran
comparative before-after	Ya	Ya	Ada	Efek program terhadap kelompok sasaran

Sumber : Samodra Wibawa dkk, 1994 : 74

Evaluasi program dilakukan dengan analisa data sekunder yang tersedia dengan menggunakan studi *single program after-only* dengan mengolah data sesudah program dilaksanakan.

Evaluasi bagi pelaksanaan suatu program menjadi kebutuhan yang sangat penting dilakukan, tidak saja untuk melihat apakah program itu baik atau buruk tetapi juga dapat untuk mengetahui apakah program itu telah memberikan hasil/ manfaat sesuai dengan sasaran dan tujuan program.

Dalam suatu proses evaluasi diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menetapkan atau memformulasikan tujuan evaluasi, yakni tentang apa yang akan dievaluasi terhadap program yang dievaluasi.
- b. Menetapkan kriteria yang akan digunakan dalam menentukan keberhasilan program yang akan dievaluasi.
- c. Menetapkan cara atau metode evaluasi yang akan digunakan.

- d. Melaksanakan evaluasi, mengolah dan menganalisis data atau hasil pelaksanaan evaluasi tersebut.
- e. Menentukan keberhasilan program yang dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan tersebut serta memberikan penjelasan-penjelasan.
- f. Menyusun rekomendasi atau saran-saran tindakan lebih lanjut terhadap program berikutnya berdasarkan hasil evaluasi tersebut.

(<http://id.answers.yahoo.com>)

Jurnal Internasional yang dikemukakan oleh Thomson Reuters tentang pengertian evaluasi sebagai berikut :

“Evaluation is interdisciplinary, bringing together contributions from across the social sciences and related disciplines, including, but not limited to:

- *politics, economics and public administration*
- *psychology, sociology and anthropology*
- *education, health and law*
- *information science and information technology*

Program evaluation is a systematic method for collecting, analyzing, and using information to answer basic questions about project, policies, and programs”.

“Evaluasi merupakan cabang ilmu pengetahuan yang membawa kontribusi bersama dari lintas ilmu sosial dan berhubungan dengan disiplin ilmu yang lain yang tidak terbatas pada :

- Ilmu politik, ilmu Ekonomi, dan ilmu Administrasi Negara
- Ilmu Psikologi, ilmu Kesehatan dan juga ilmu Hukum
- Ilmu Informasi dan Teknologi Informasi/TI.

Evaluasi Program adalah sebuah metode sistematis yang berfungsi untuk mengumpulkan, menganalisis dan menggunakan informasi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan mendasar tentang

beberapa proyek, kebijakan, dan program”. (Evaluation : The International Journal of Theory, Research and Practice, p. 98, Vol. 14. Thomson Reuters 2007, Tavistock Institute, London, UK)

Dalam Jurnal Internasional yang dikemukakan oleh Gene Shackman, menyatakan pengertian Evaluasi adalah sebagai berikut:

“Evaluation is a systematic assessment. Evaluations should follow a systematic and mutually agreed on plan. Plans will typically include the following:

- *Determining the goal of the evaluation: What is the evaluation question, what is the evaluation to find out.*
- *How will the evaluation answer the question: What methods will be used.*
- *Making the results useful, how will the results be reported so that they can be used by the organization to make improvements”.*

“Evaluasi adalah suatu penaksiran yang dilakukan secara rutin/sistematis. Evaluasi harus mengikuti perencanaan yang sistematis dan telah disepakati. Perencanaan berisi tentang :

- Penentuan tujuan evaluasi : apakah masalah-masalah yang ada dalam proses evaluasi, apakah yang diperoleh dari evaluasi.
- Bagaimana evaluasi dapat menyelesaikan masalah-masalah : apa metode yang akan digunakan.
- Membuat hasil yang berguna, bagaimana melaporkan hasil evaluasi sehingga hasil tersebut dapat digunakan oleh organisasi sebagai sarana peningkatan kualitas”. (What is Program Evaluation p. 101. Vol. 11, Gene Shackman, 2007, Washington DC)

2. Evaluasi Program

Dalam Djudju Sudjana (2006 : 17-18), dijelaskan bahwa evaluasi program bukanlah kegiatan untuk menetapkan baik buruknya suatu program karena kegiatan tersebut termasuk pada keputusan (*judgement*). Evaluasi program bukan kegiatan untuk mengukur karakteristik unsur-unsur program, seperti komponen, proses, dan hasil program, sebab kegiatan itu lebih tepat apabila dikategorikan kedalam pengukuran (*measurement*). Secara singkat, dapat

dikemukakan bahwa evaluasi program bukan kegiatan untuk mencari kesalahan orang lain atau lembaga, mengetes dan mengukur, atau memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan program.

Alkin mengemukakan bahwa "*Evaluation is the process of ascertaining the decision areas of concern, selecting appropriate information in order to report summary data useful to decision makers in selecting among alternatives*". Menurut Alkin, evaluasi program merupakan proses yang berkaitan dengan penyiapan berbagai wilayah keputusan melalui pemilihan informasi yang tepat, pengumpulan, dan analisis data, serta pelaporan yang berguna bagi para pengambil keputusan dalam menentukan berbagai alternatif pilihan untuk menetapkan keputusan.

Pendapat Mugiadi terhadap pengertian evaluasi program yang terdapat dalam Djudju Sudjana (2006 : 21) bahwa evaluasi program adalah upaya pengumpulan informasi mengenai suatu program, kegiatan, atau proyek. Informasi tersebut berguna bagi pengambilan keputusan, antara lain untuk memperbaiki program, menyempurnakan kegiatan program lanjutan, menghentikan suatu kegiatan, atau menyebarluaskan gagasan yang mendasari suatu program atau kegiatan. Informasi yang dikumpulkan harus memenuhi persyaratan ilmiah, praktis, tepat guna, dan sesuai dengan nilai yang mendasari dalam setiap pengambilan keputusan.

Worthen dan Sanders dalam Djudju Sudjana (2006 : 20) memberi arti bahwa “*Evaluation as a process of identifying and collecting information to assist decision-makers in choosing among available decision alternatives*”. Dalam pengertian tersebut dikemukakan bahwa evaluasi program adalah suatu proses mengidentifikasi dan mengumpulkan informasi untuk membantu para pengambil keputusan dalam memilih berbagai alternatif keputusan.

Berdasarkan berbagai pengertian sebagaimana dikemukakan diatas, maka evaluasi program dapat didefinisikan sebagai kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan data sebagai masukan untuk pengambilan keputusan.

Dalam Djudju Sudjana (2006 : 51) disebutkan pengelompokan model-model evaluasi program, terdiri dari enam kategori yaitu :

1. Evaluasi Terfokus pada Pengambilan Keputusan

Evaluasi ini diarahkan untuk menghimpun, mengolah, dan menyajikan data sebagai masukan untuk pengambilan keputusan.

Jenis-jenis model evaluasi program yang termasuk ke dalam kategori ini adalah :

- 1) Evaluasi program yang terpusat untuk pengambilan keputusan (*Stufflebeam; Phi Delta Kappa*). Model evaluasi ini dilakukan untuk mengidentifikasi empat unsur program yaitu konteks, masukan, proses, dan hasil (*Context, Input, Process, and Product* atau CIPP) yang berkaitan dengan empat macam

keputusan tentang perencanaan, struktur pelaksanaan, dan pendauran program.

- 2) Evaluasi perbedaan tahapan program (*Tripodi, Fellin, dan Epstein*). Contohnya, mengidentifikasi kriteria yang perlu digunakan dalam menyusun tiga tahapan program yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program.
- 3) Evaluasi kesenjangan program (*Provus*). Contohnya, mengidentifikasi standart proses pelaksanaan dan hasil suatu program, serta menggambarkan kesenjangan dalam pelaksanaan program dengan membandingkan kenyataan yang ada sekarang dengan standart yang telah ditentukan sebelumnya.
- 4) Evaluasi tentang prioritas program (*Boyle*). Contohnya, menggambarkan kriteria yang dianggap penting dalam menentukan alternatif prioritas kebutuhan dan prioritas program.
- 5) Evaluasi perkembangan (*Lindvall dan Cox; Lamrock, Smith, dan Waren*). Contohnya, menggambarkan proses yang digunakan untuk mengembangkan prototipe program yang akan diterapkan dalam berbagai waktu dan situasi tertentu di masa yang akan datang.

- 6) Evaluasi sarana dan prasarana (*Glass; Crane dan Abt*).
Contohnya, evaluasi tentang pedoman untuk memilih fasilitas dan alat-alat yang digunakan dalam pelaksanaan program.
- 7) Evaluasi reaksi warga belajar. Contohnya, menyediakan suatu ringkasan penjelasan mengenai hasil tanggapan yang dihimpun dari warga belajar program pembelajaran.

2. Evaluasi Unsur-unsur Program
3. Evaluasi Jenis dan Tipe Kegiatan
4. Evaluasi Pelaksanaan Program
5. Evaluasi Pencapaian Tujuan Khusus Program
6. Evaluasi Hasil dan Pengaruh Program

Dari berbagai model evaluasi tersebut, penulis memilih model evaluasi CIPP (model yang dikemukakan Djudju Sudjana dalam kategori evaluasi terfokus pada pengambilan keputusan) ini sebagai model dalam penelitian karena model evaluasi ini diarahkan untuk menghimpun, mengolah, serta menyajikan data sebagai masukan untuk pengambilan keputusan guna memperbaiki dan mengembangkan program dengan menggunakan empat (4) sasaran penilaian yaitu konteks, masukan, proses, dan produk. Dengan 4 sasaran penilaian tersebut dapat mempermudah penulis dalam mengetahui pelaksanaan suatu program, serta sangat membantu untuk memperbaiki dan mengembangkan program.

Dalam Djudju Sudjana (2006 : 54-57) dijelaskan bahwa evaluasi konteks (*Contex*) program menyajikan data tentang alasan-alasan untuk menetapkan tujuan-tujuan program dan prioritas tujuan. Evaluasi ini menjelaskan mengenai kondisi lingkungan yang relevan, menggambarkan kondisi yang ada dan diinginkan, dan mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan lingkungan. Dalam evaluasi masukan (*Input*), menyediakan data untuk menentukan bagaimana penggunaan sumber-sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan program. Hal ini berkaitan dengan relevansi, kepraktisan, pembiayaan (dana), efektifitas yang dikehendaki, dan alternatif-alternatif yang dianggap unggul. Evaluasi proses (*Proccess*) ini menyediakan umpan balik yang berkenaan dengan efisiensi pelaksanaan program, termasuk didalamnya pengaruh sistem dan keterlaksanaannya. Evaluasi ini mendeteksi atau memprediksi kekurangan (hambatan) dalam rancangan prosedur kegiatan dan program pelaksanaannya. Evaluasi produk (*Product*) mengukur dan menginterpretasikan pencapaian program selama pelaksanaan program dan pada akhir program.

3. Program Perluasan Kepesertaan

Program adalah kegiatan yang diselenggarakan oleh perorangan, lembaga, institusi, dengan dukungan sarana dan prasarana yang

diorganisasi dan dilakukan dengan maksud untuk untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. (Dikutip dari D. Sudjana, 2006 : 313)

Pariatra Westra mengemukakan bahwa program adalah :

” Keseluruhan langkah atau kegiatan yang saling bergantung yang menuju ke arah pencapaian tujuan yang telah disebutkan. Maka program adalah tujuan akhir yang disusun dan dikembangkan menjadi suatu anggaran dalam semua unsur yang perlu bagi pelaksanaannya.” (1998 : 32)

Program Perluasan Kepesertaan Jamsotek berarti program yang bertujuan untuk meningkatkan jumlah peserta Jamsotek melalui kegiatan-kegiatan promosi, kerjasama dengan pihak-pihak terkait, ataupun peningkatan kinerja PT. Jamsotek yang secara tidak langsung mempengaruhi citra di masyarakat.

Tahap-tahap pelaksanaan program perluasan kepesertaan meliputi:

1. Perencanaan

- menetapkan sasaran utama perluasan kepesertaan pada saat tertentu, yaitu mendata perusahaan-perusahaan yang tergolong ke dalam :
 - ✓ Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD)
 - ✓ Perusahaan Daftar Sebagian (PDS), ada 2 kelompok yaitu PDS Program dan PDS Upah.
 - ✓ Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TKLHK)
 - ✓ Tenaga kerja di jasa konstruksi
- Membuat proposal kegiatan

2. Pelaksanaan kegiatan

Pelaksanaan atau bisa disebut dengan tindak lanjut potensi dapat dilakukan dengan melalui berbagai macam cara antara lain :

- Via surat
 - Kunjungan langsung ke lapangan
 - Kunjungan bersama ke instansi terkait (Dinas Tenaga Kerja) dalam bentuk kondisi fungsional
 - Sosialisasi secara klasikal
 - Ikut dalam pameran-pameran kegiatan
3. Evaluasi hasil, yaitu melihat berapa penambahan perusahaan ataupun tenaga kerja yang akhirnya masuk ikut kepesertaan Jamsostek.

(Dokumen Bagian Pemasaran PT. Jamsostek Surakarta)

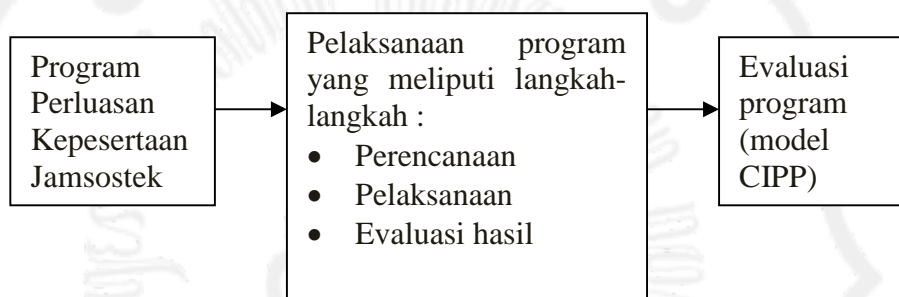
4. Evaluasi Program Perluasan Kepesertaan Jamsostek

Setelah mengetahui beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka yang dimaksud dengan evaluasi program Perluasan Kepesertaan adalah suatu penilaian terhadap proses pelaksanaan usaha perluasan kepesertaan untuk mencapai tujuan (yaitu penambahan peserta) dengan menggunakan sumber daya yang ada serta hasil/ manfaat dari proses pelaksanaan program tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan PT. Jamsostek Surakarta yang termaktub dalam rencana kerjanya.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diterapkan sebagai dasar dalam pengembangan berbagai konsep dan teori yang digunakan dalam penelitian ini, serta hubungannya dengan masalah yang telah dirumuskan. Mengacu pada teori dan konsep yang ada, maka kerangka dasar pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

PT. Jamsostek Surakarta dalam upaya untuk meningkatkan jumlah peserta Jamsostek melalui program perluasan kepesertaan. Program ini dilakukan oleh PT. Jamsostek di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja. Untuk memudahkan pelaksanaannya PT. Jamsostek membuat rencana kerja setiap tahunnya. Di dalam rencana kerja tahun 2008 termaktub beberapa program, salah satu diantaranya yaitu program Perluasan Kepesertaan. Program ini mempunyai tujuan, sasaran, tahap pelaksanaan, serta target yang ingin dicapai. Pelaksanaan program meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan. Penilaian bisa diukur dari seberapa banyak jumlah penambahan peserta. Model evaluasi yang digunakan yaitu *CIPP (Context, Input, Process, Product)*.

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini Penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, dengan tujuan untuk mengetahui pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek, kemudian mengevaluasi program Perluasan Kepesertaan Jamsostek yang dilaksanakan oleh PT. Jamsostek (Persero) Surakarta. Pada penelitian ini penulis berusaha mengembangkan konsep dan menghimpun data. Data yang dikumpulkan pada penelitian kualitatif yaitu terutama berupa kata-kata, kalimat, atau gambar yang memiliki arti lebih daripada sekedar angka atau frekuensi (H. B. Sutopo, 2002 : 35). Penelitian ini menitikberatkan pada *field research* atau penelitian lapangan, namun juga tidak mengesampingkan pada studi kepustakaan atau *library research* terutama dalam menyusun landasan teori.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Jamsostek (Persero) cabang Surakarta sebagai instansi pelayanan program jaminan kecelakaan

kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Alasan pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan :

- PT. Jamsostek merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bisa menjadi obyek penelitian untuk skripsi dalam lingkup program studi ilmu administrasi negara.
- PT. Jamsostek Surakarta merupakan cabang yang pertama kali berdiri di Jawa Tengah dan termasuk cabang kelas 1 dilihat dari jumlah peserta dan iuran yang masuk.
- Belum adanya evaluasi program perluasan kepesertaan Jamsostek secara lebih mendetail.
- Memungkinkan penulis mendapatkan data-data yang diperlukan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu peneliti menggunakan pertimbangan tentang informan atau narasumber yang akan dipilih berdasarkan penilaian bahwa informan tersebut memenuhi syarat untuk penelitian. Peneliti cenderung memilih informannya berdasarkan posisi dengan akses tertentu yang dianggap memiliki informasi yang berkaitan dengan permasalahannya secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang lengkap (H.B. Sutopo, 2002 : 64). Dalam hal ini program Perluasan Kepesertaan sangat berhubungan dengan Bidang Pemasaran dan juga Bidang Umum PT. Jamsostek Surakarta.

4. Sumber Data

Menurut Lofland and Lofland (1984:47) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Kata-kata atau tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan utama atau melalui rekaman audio atau pengambilan foto. Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Pada penelitian kualitatif, kegiatan-kegiatan ini dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh suatu informasi yang diperlukan. (Lexy J. Moleong, 1988 : 112-113)

Sumber data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui wawancara kepada :
 1. Bidang Umum dan Personalia PT. Jamsostek Surakarta : kepala Bidang Umum dan Personalia.
 2. Bidang Pemasaran : kepala Bidang Pemasaran dan para pegawai Bidang Pemasaran.
 3. Peserta Program Jamsostek.
 4. Tenaga kerja ataupun pengusaha yang belum mengikuti program Jamsostek.

- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui arsip, dokumentasi, dan buku-buku yang berhubungan dengan masalah penelitian yang digunakan sebagai pelengkap dan pendukung data primer. Data sekunder merupakan data yang telah diolah dan disajikan oleh pihak lain.

5. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan bentuk penelitian kualitatif dari jenis sumber data yang digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Interview (wawancara)

Adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai. (Lexy J. Moleong, 1988 : 135)

Wawancara dilakukan dengan mempersiapkan garis besar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian ini.

Adapun pihak-pihak yang diwawancarai adalah sebagai berikut:

- Bidang Umum dan Personalia PT. Jamsostek Surakarta : kepala Bidang Umum dan Personalia.
- Bidang Pemasaran : kepala Bidang Pemasaran dan para pegawai Bidang Pemasaran.

- Peserta Program Jamsostek.
- Tenaga kerja ataupun pengusaha yang belum mengikuti program Jamsostek.

b. Observasi

Teknik Observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, aktivitas, perilaku, tempat, dan benda, serta rekaman gambar. Teknik ini dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan langsung di lokasi penelitian mengenai kegiatan yang ada dan sedang berlangsung. Dalam hal ini penulis mengamati pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan yang dilakukan oleh PT. Jamsostek cabang Surakarta, dan hal-hal yang mendorong ataupun menghambat pelaksanaan program tersebut.

c. Dokumentasi

Adalah teknik pengumpulan data dengan cara mencatat data-data, dokumen-dokumen, dalam rangka mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan obyek penelitian yang diambil dari beberapa sumber demi kesempurnaan penganalisaannya. Dalam hal ini penulis mencatat data-data, dokumen-dokumen, buku-buku yang ada di PT. Jamsostek Surakarta yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Selain itu penulis juga memperoleh bahan-bahan dari perpustakaan yang berhubungan dengan penelitian.

6. Teknik Analisa Data

Menurut Moleong (1998 : 103) analisa data merupakan proses pengorganisasian dan mengurutkan data dalam pola-pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesa kerja seperti yang disarankan oleh data. Penelitian ini bercorak kualitatif maka penulis memakai metode analisa imteraktif yaitu proses analisa data yang dilakukan sejak pada pengumpulan data kemudian mereduksi data tersebut menjadi paparan yang utuh dan sistematis, sehingga akan dapat menggambarkan bagaimana evaluasi program Perluasan Kepesertaan Jamsostek oleh PT. Jamsostek Surakarta. Masing-masing komponen itu dijelaskan sebagai berikut :

a. *Data Reduction* (reduksi data)

Merupakan proses pemilihan atau seleksi, pemfokusan dan penyederhanaan data kasar yang muncul dari catatan tertulis yang diperoleh di lapangan. Proses ini berlangsung terus-menerus mulai dari tahap awal sampai laporan akhir penelitian.

b. *Data Display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka dilakukan penyajian data. Penyajian data yang dimaksud adalah menyajikan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan penyajian data dapat diketahui apa yang sedang terjadi dan memungkinkan untuk

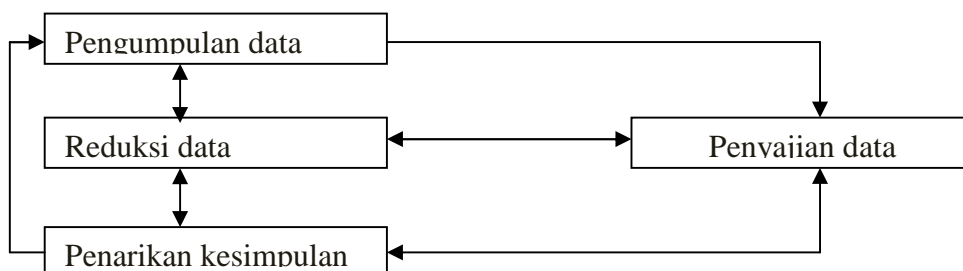
menganalisis dan mengambil tindakan lain berdasarkan pengertian tersebut.

c. *Conclusion Drawing* (penarikan kesimpulan)

Dari penyajian data tersebut, selanjutnya peneliti dapat merumuskan kesimpulan berdasarkan semua hal yang terdapat dalam reduksi data dan sajian data, yang pada awalnya kurang jelas kemudian semakin meningkat secara eksplisit menjadi kesimpulan akhir. Jika kesimpulan dirasa kurang mantap, maka penulis akan menggali *field note*, tetapi jika dalam *field note* belum diperoleh data yang diinginkan maka penulis mencari data lagi di lapangan.

Aktivitas dari ketiga komponen analisis tersebut membentuk suatu interaksi dengan proses pengumpulan data sebagai proses siklus. Dalam bentuk ini, peneliti tetap bergerak diantara ketiga komponen dengan komponen pengumpulan data, selama proses pengumpulan data berlangsung, sesudah pengumpulan data, kemudian bergerak diantara *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing*. Untuk lebih jelasnya model analisis interaktif dapat dilihat dalam gambar berikut :

Gambar 1.2
Model Analisis Interaktif
(Sumber : H.B. Sutopo, 2002 : 120)



7. Validitas data

Untuk mengetahui apakah data yang terkumpul memiliki tingkat keabsahan atau tidak, maka diadakan pengecekan data yang disebut dengan validitas data. Validitas data akan membuktikan apakah data yang diperoleh sesuai dengan apa yang ada di lapangan atau tidak. Untuk lebih menjamin validitas data yang diperoleh dalam penelitian, maka digunakan teknik triangulasi data. Yaitu suatu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan pengecekan pembanding terhadap data yang diperoleh dari seorang informan, akan dibandingkan dan dicocokkan dengan pendapat informan lain untuk menjamin objektivitas dan validitas data. (H. B. Sutopo, 2002 : 92)

Triangulasi data merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Triangulasi data dalam penelitian ini dapat dicapai dengan jalan :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan. (Lexy J. Moleong, 1988 : 178)

BAB II

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah dan Perkembangan PT. Jamsotek Surakarta

Dalam perjalanannya suatu organisasi dari waktu ke waktu selalu mengalami perubahan, baik perubahan jenis, bentuk maupun strukturalnya. Hal ini sebagai akibat dari perkembangannya yang timbul baik dari luar organisasi atau dari dalam organisasi yang mempengaruhi kegiatan organisasi tersebut. PT.Jamsostek sendiri tidak terlepas dari berbagai perubahan, berikut ini adalah sejarah dari perkembangan bentuk usaha PT. Jamsostek.

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggungjawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti halnya berbagai 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 resiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 dengan perubahan pada pasal 34 ayat 2, dimana Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) telah mengesahkan Amandemen tersebut, 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 Perseroan yang mengedepankan kepentingan dan hak normative tenaga kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 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.

Dengan penyelenggaraan yang makin maju, program Jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

Kantor cabang PT. Jamsostek (Persero) Surakarta yang dipilih oleh penulis sebagai lokasi penelitian dalam penulisan skripsi ini, yang beralamat di Jl. Bhayangkara No. 42 Surakarta Jawa Tengah berdiri setelah dikeluarkannya PP No. 33 Tahun 1977 dan PP No. 34 Tahun 1977 tanggal 5 Desember 1977. Dalam perkembangannya sampai periode bulan Desember 2008 jumlah perusahaan yang mengikuti program Jamsostek adalah 2.039 perusahaan, sedangkan kepersertaan tenaga kerja sebanyak 302.404 orang

dengan wilayah kerja meliputi kab. Sragen, Wonogiri, Karanganyar, dan kodya Surakarta.

B. Kedudukan dan Tujuan PT. Jamsostek (Persero)

PT. Jamsostek (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai satu-satunya penyelenggara resmi program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995. PT. Jamsostek (Persero) berkedudukan di bawah Dinas Tenaga Kerja dan bertanggungjawab kepada Menteri Keuangan sebagai pemilik saham BUMN.

Kantor Cabang PT. Jamsostek Surakarta dalam tata pelaksanaannya bersumber pada Peraturan Pemerintah No.33 Tahun 1977 dan PP No.34 Tahun 1977 tanggal 5 Desember 1977. Kemudian untuk melancarkan tugas pekerjaan sehari-hari maka diangkat seorang kepala kantor cabang yang bertugas memimpin kantor tersebut.

Kantor Cabang (Kacab) PT. Jamsostek Surakarta yang berkedudukan di Kodya Surakarta dengan wilayah kerja meliputi Kab. Sragen, Wonogiri, Sukoharjo, Karanganyar dan kodya Surakarta. Kantor ini adalah kantor cabang kelas 1 yang merupakan sebuah unit organisasi vertikal yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Kanwil PT. Jamsostek (Persero) Semarang.

Tujuan atau misi yang diemban oleh PT. Jamsostek adalah melalui optimalisasi tugas pokok pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, PT. Jamsostek diharapkan dapat menjadi andalan bagi terciptanya kondisi tenaga kerja yang lebih sehat dan produktif, mengurangi ketidakpastian masa depan

tenaga kerja yang akan menunjang ketenangan kerja, serta mampu berperan sebagai penopang kemampuan ekonomi keuangan negara. Tuntutan dan harapan besar tersebut, secara keseluruhan memerlukan PT. Jamsostek (Persero) yang baru, solid, tangguh, dan efisien.

C. Tugas Pokok dan Fungsi PT. Jamsostek (Persero)

Kantor cabang PT. Jamsostek (Persero) Surakarta mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi PT. Jamsostek (Persero) di wilayah kerjanya dalam hal penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, PT. Jamsostek (Persero) di wilayah kerjanya dalam menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja kantor cabang PT. Jamsostek (Persero) Surakarta mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Melakukan pendaftaran baik untuk perusahaan maupun untuk tenaga kerja.
2. Melakukan penerimaan uang.
3. Menyelenggarakan pengelolaan dana.
4. Melaksanakan pembayaran jaminan.
5. Menyelenggarakan administrasi perusahaan termasuk penggunaan komputer serta melaksanakan kegiatan yang diperlukan untuk pelayanan.

D. Struktur Organisasi Kacab PT. Jamsostek (Persero) Surakarta

Kepala kantor cabang adalah pemegang kebijakan umum di daerah untuk melaksanakan kebijakan direksi atas suksesnya misi program

JAMSOSTEK. Fungsi utama dari seorang kepala kantor cabang adalah mengarahkan, merencanakan dan mengendalikan kegiatan kantor cabang yang meliputi kegiatan pemasaran, pelayanan peserta, administrasi kepesertaan dan iuran, akuntansi, SDM, dan umum, untuk memastikan tercapainya target kantor cabang. Adapun tugas kepala kantor cabang adalah :

1. Menyusun rencana kerja dan anggaran kantor cabang.
2. Merencanakan pengendalian kegiatan kerja untuk pencapaian kinerja kantor cabang.
3. Melakukan identifikasi dan tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi agar dipatuhinya ketentuan yang berlaku.
4. Mengarahkan dan mengendalikan personil, sarana dan prasarana untuk kelancaran penyelenggaraan usaha.
5. Mengkoordinasikan terselenggaranya sistem informasi kantor cabang.
6. Mengarahkan dan mengendalikan pembuatan laporan dan kegiatan administratif seluruh bidang agar dapat disajikan secara benar, tepat waktu, dan akurat.
7. Membuat, menyusun, dan menilai rencana kerja bawahannya untuk menilai kinerja individu.
8. Melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai instruksi kepala kantor wilayah untuk kelancaran kegiatan usaha.

Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh kepala-kepala bidang yang membidangi :

1. Bidang Pemasaran

Mempunyai fungsi utama dalam mengorganisir fungsi pemasaran di cabang dan melakukan implementasi kebijakan pemasaran untuk memastikan tercapainya target kepesertaan dan iuran. Adapun uraian tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Menghimpun informasi dari berbagai instansi dan organisasi terkait untuk mendapatkan data perusahaan sebagai dasar untuk menyusun data potensi dan menetapkan target kepesertaan.
- b. Menyusun rencana kerja bidang pemasaran setiap bulan, untuk dijadikan rencana kerja kantor cabang termasuk penyesuaian setelah adanya rencana kerja yang diputuskan kantor pusat.
- c. Melakukan kerjasama dengan mitra kerja dalam bentuk kerjasama operasional untuk mendukung tercapainya target kepesertaan dan iuran.
- d. Memproses pengajuan, mengusulkan dan melaksanakan program.
- e. Memonitor penyampaian data upah secara bulanan dari perusahaan.
- f. Memastikan terselenggaranya laporan yang benar dan akurat tepat waktu.
- g. Mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan serta keluhan peserta untuk mewujudkan kepuasan peserta.

Kepala Bidang Pemasaran ini membawahi beberapa bagian antara lain :

1. Account Officer, mempunyai fungsi utama untuk melakukan perluasan dan pembinaan kepesertaan guna tercapainya target dan tertib administrasi.
2. Petugas Administrasi Pemasaran, mempunyai fungsi melaksanakan administrasi kegiatan bidang pemasaran untuk kelancaran kegiatan bidang pemasaran.
3. Account Officer Khusus, mempunyai fungsi untuk melakukan pendaftaran pembinaan kepesertaan program khusus guna tercapainya target kepesertaan, iuran dan peningkatan pelayanan program khusus. Yang dimaksud program khusus disini adalah timbal balik Jamsostek kepada peserta yaitu dengan memberikan Dana Peningkatan Kesejahteraan Pekerja meliputi : beasiswa, bantuan uang muka perumahan, pinjaman koperasi karyawan, pinjaman biaya-biaya pelatihan.

Berkaitan dengan tugasnya, bidang pemasaran ini yang menangani masalah pendaftaran. Untuk mendapatkan hak jaminan kecelakaan kerja maka tenaga kerja terlebih dahulu harus menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja. Seperti telah dijelaskan pada Bab I bahwa kepesertaan perusahaan dan tenaga kerja sifatnya wajib. Namun demikian mengingat kemampuan masyarakat pada umumnya dan perusahaan pada khususnya dalam membiayai program administrasi, maka perusahaan yang wajib

mengikuti program jamsostek sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI No. 14 Tahun 1993 adalah :

1. Pengusaha yang memperkerjakan 10 (sepuluh) orang atau lebih tenaga kerja.
2. Membayar upah atau gaji paling sedikit Rp. 1.000.000,- sebulan.
3. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program Astek sebelum PP Tahun 1993.
4. Pengusaha yang telah mengikuti program jamsostek meskipun tak memenuhi persyaratan lagi.

Mengenai hal pendaftaran kepesertaan dalam peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 dinyatakan bahwa “Pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerja sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja pada Badan penyelenggara dengan mengisi formulir-formulir jamsostek yang telah disediakan oleh Badan Penyelenggara.”

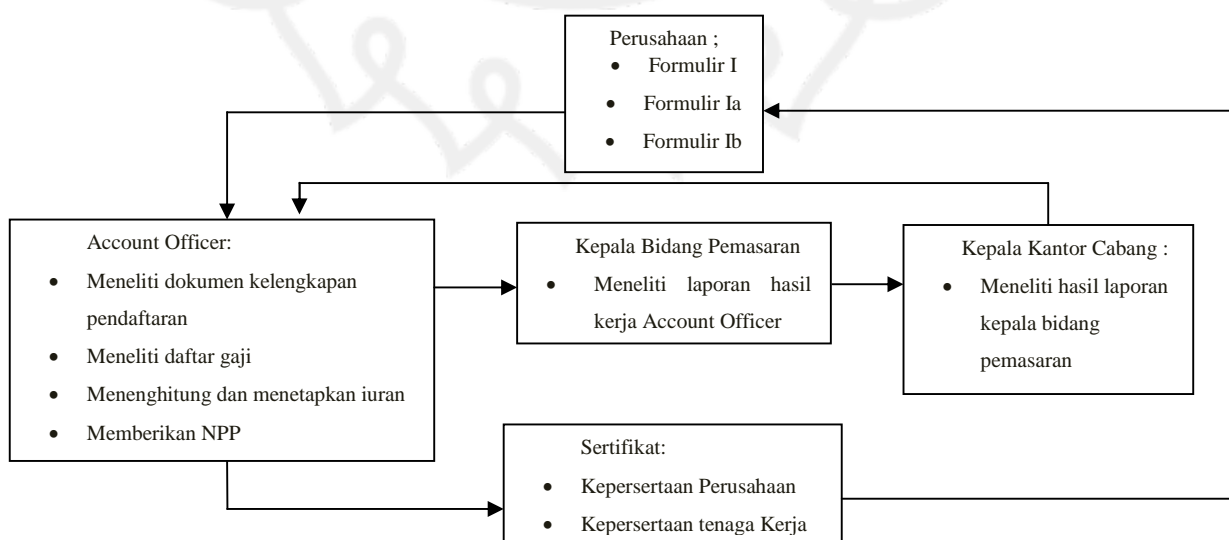
Adapun mekanisme atau prosedur yang harus ditempuh untuk menjadi peserta jamsostek pada kantor Cabang PT. Jamsostek (Persero) Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Setiap pengusaha yang mengajukan pendaftaran kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja harus mengisi :
 - a. Formulir Jamsostek I (Pendaftaran perusahaan)
 - b. Formulir Jamsostek Ia (Pendaftaran tenaga kerja)

- c. Formulir Jamsostek Ib (Daftar susunan keluarga tenaga kerja untuk yang mengikuti program pemeliharaan kesehatan)
2. Formulir (1, 1a, 1b) yang telah diisi oleh pengusaha harus disampaikan kepada PT. Jamsostek selambat-lambatnya 30 hari sejak diterimanya formulir tersebut oleh pengusaha.
3. Setelah formulir tersebut diterima oleh PT. Jamsostek maka bagian Account Officer akan meneliti dokumen pendaftaran kepesertaan, gaji tenaga kerja, serta menghitung dan menetapkan iuran jaminan kecelakaan kerja yang harus dibayar oleh perusahaan yang bersangkutan. Penetapan besarnya iuran tiap perusahaan berbeda-beda. Hal ini tergantung pada kelompok jenis usaha, besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha.
4. Account Officer setelah meneliti dokumen pendaftaran kepesertaan, daftar gaji tenaga kerja, menghitung dan menerbitkan penetapan iuran maka berkas-berkas tersebut disampaikan kepada kepala bidang pemasaran untuk diperiksa dan diteliti dan jika kabid pemasaran telah setuju akan menandatangani, yang selanjutnya akan diserahkan kepada kepala kantor cabang. Kepala kantor cabang akan meneliti kembali dan jika setuju akan menandatangani serta memberikan NPP (Nomor Pokok Pendaftaran Perusahaan).
5. Kepesertaan dalam program jaminan kecelakaan kerja dimulai 1 bulan berikutnya dan sertifikat kepesertaan akan diterbitkan oleh account officer tidak lebih dari 7 (tujuh) hari sejak formulir (1, 1a, 1b) diterima

PT. Jamsostek secara lengkap dan iuran pertama dibayarkan. Penyetoran iuran dapat dilakukan secara langsung di Kasir Kantor Cabang PT. Jamsostek (Persero) Surakarta, bisa di transfer lewat bank atau bisa juga menggunakan Giro Pos. Account Officer akan mengirimkan sertifikat kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan dan kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tanda kepesertaan dalam program jaminan kecelakaan kerja kepada bagian personalia perusahaan yang bersangkutan. Selanjutnya bagian personalia akan menyampaikan secara langsung kartu peserta Jamsostek kepada tenaga kerjanya. Untuk lebih jelasnya prosedur pendaftaran peserta program jamsostek dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1
Mekanisme Pendaftaran Peserta
Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja



Dalam masalah pembayaran iuran jika terjadi kelebihan atau kekurangan, PT. Jamsostek akan menyampaikan surat pemberitahuan kepada perusahaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya iuran dan daftar gaji tenaga kerja diterima secara lengkap oleh PT. Jamsostek. Untuk memudahkan PT. Jamsostek dalam penetapan iuran, pengusaha wajib melaporkan daftar gaji tenaga kerja secara periodic paling lama tiap 6 bulan dengan mengisi formulir Jamsostek 2a. Selain itu perusahaan juga wajib melaporkan kepada PT. Jamsostek jika :

1. Ada penambahan tenaga kerja dengan mengisi formulir jamsostek 1a.
2. Ada pengurangan tenaga kerja dengan mengisi formulir Jamsostek 1c.
3. Ada perubahan susunan keluarga tenaga kerja dengan mengisi formulir 1b.

Mekanisme pendaftaran kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Perusahaan yang wajib mengikuti program jamsostek adalah perusahaan yang telah memenuhi syarat-syarat kepesertaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993. Jadi tidak semua perusahaan wajib mengikuti program jamsostek mengingat kemampuan masyarakat pada umumnya dan perusahaan khususnya dalam membiayai program dan administrasi.
- b. Pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program jamsostek pada PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara dengan mengisi formulir :

1. Pendaftaran perusahaan (Formulir Jamsostek 1)
2. Pendaftaran tenaga kerja (Formulir Jamsostek 1a)
3. Daftar susunan tenaga kerja (Formulir Jamsostek 1b)

Formulir-formulir di atas harus disampaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir tersebut oleh perusahaan.

- c. Kepesertaan dalam program jamsostek dimulai tanggal 1 bulan berikutnya sejak formulir 1, 1a, 1b, diterima oleh PT. Jamsostek dan iuran pertama dibayarkan.
- d. Sertifikat kepesertaan akan diterbitkan oleh PT. Jamsostek jika terjadi :
 1. Penambahan tenaga kerja dengan mengisi formulir jamsostek 1a.
 2. Penambahan tenaga kerja dengan mengisi formulir jamsostek 1c.
 3. Perubahan susunan keluarga tenaga kerja dengan mengisi formulir jamsostek 1b.

2. Bidang Pelayanan

Mempunyai fungsi utama dalam mengorganisir fungsi pelayanan di cabang untuk memastikan kelancaran pelayanan jaminan, adapun uraian tugasnya adalah :

- a. Menyusun rencana kerja bidang pelayanan untuk dijadikan rencana kerja kantor cabang termasuk penyesuaian setelah adanya rencana kerja yang ditetapkan kantor pusat.

- b. Mengendalikan pelayanan jaminan serta menanggapi keluhan peserta untuk mewujudkan kepuasan peserta.
- c. Memverifikasi berkas penetapan jaminan untuk menetapkan sesuai kewenangannya.
- d. Mengendalikan penyelesaian kasus klaim yang belum/ tidak ditindaklanjuti oleh peserta, untuk penyelesaian klaim.
- e. Melakukan negoisasi dan pembuatan ikatan kerjasama, serta melakukan pengendalian biaya dan pelaksanaan kepesertaan untuk kelancaran pelayanan.
- f. Melakukan pembinaan terhadap bawahannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Kepala bidang pelayanan ini membawahi beberapa bagian antara lain :

1. Customer Service Officer, mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan kepesertaan, iuran dan pengajuan jaminan serta memberikan informasi dan menangani keluhan peserta.
2. Verifikator, mempunyai fungsi utama melakukan verifikasi, meneliti kasus, dan menetapkan klaim jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja.
3. Petugas Amalgamasi, mempunyai fungsi utama dala mengendalikan administrasi penggabungan saldo jaminan hari tua.

4. Provider Service Officer, mempunyai fungsi utama untuk melakukan penghitungan biaya perkapita, pembinaan dan koordinasi dengan PPK dalam memberikan pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan.

3. Bidang Teknologi Informasi

Mempunyai fungsi utama dalam memonitor penggunaan hardware, software dan jaringan untuk mengoptimalkan dan menjamin tetap beroperasi perangkat komputer di kantor cabang. Mengelola data base dan aplikasinya untuk memberikan pelayanan kepada peserta. Sedangkan uraian tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun, merencanakan kebutuhan sarana pengolahan data untuk kantor cabang.
- b. Mengendalikan pemeliharaan peralatan dan fasilitas komputer, meliputi perangkat lunak, perangkat keras berikut jaringannya.
- c. Mengirim data kepesertaan secara periodic (iuran, jaminan, dan keuangan).
- d. Merencanakan, memelihara pengamanan data dan system komputerisasi untuk melangsungkan operasional.
- e. Memastikan terselenggaranya pemutakhiran database.
- f. Memonitor perkembangan pemakaian space data base dengan mengevaluasi kapasitas server untuk kelancaran pengolahan data.

Kepala Bidang Teknologi Informasi membawahi beberapa bagian antara lain :

1. Data Administrator, mempunyai fungsi utama dalam melakukan pemeliharaan dan mengatur kewenangan system data base.
2. Data Operator, mempunyai fungsi utama dalam melakukan sertifikasi, KPJ, KPK, SPA, SPI, DUTK, KPJ, duplikat D/PSJHT, listing KPK, dan daftar tertanggung.
4. Bidang Keuangan

Mempunyai fungsi utama dalam mengorganisir fungsi keuangan, anggaran, perpajakan, pengelolaan kas, dan pembukuan di kantor cabang untuk memastikan berjalannya sistem keuangan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tugas utama Kepala Bidang Keuangan adalah :

- a. Bertanggung jawab atas penyusunan laporan keuangan kantor cabang.
- b. Mengkoordinir penyusunan rencana kerja di kantor cabang.
- c. Melakukan otorisasi pengeluaran kas dan bank.
- d. Melakukan kost opname setiap harian.
- e. Mengendalikan saldo R/C sesuai dengan kerja sama bank.
- f. Melakukan pengelolaan investasi sesuai kebijakan kantor pusat.

Kepada bidang keuangan membawahi beberapa bagian antara lain :

1. Verifikator Akuntansi, mempunyai fungsi utama dalam menyusun laporan keuangan kantor cabang.
2. Kasir, mempunyai fungsi utama dalam melaksanakan pembayaran dan penerimaan uang tunai secara benar dan akurat.

5. Bidang Personalia dan Umum

Mempunyai fungsi utama dalam mengorganisir kegiatan administrasi dan pembinaan kepegawaian, pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana serta kerumah-tangga untuk memberikan dukungan optimal terhadap kelancaran operasional kantor cabang. Kepala Bidang Personalia mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan dan mengusulkan kebutuhan pegawai serta pengembangannya untuk optimalisasi kegiatan kantor cabang.
- b. Menyusun rencana pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
- c. Memastikan tersedianya formulir induk jamsostek untuk kelancaran pelayanan peserta .
- d. Melaksanakan dan mengawasi kegiatan kerumah-tangga untuk terciptanya kenyamanan kerja.
- e. Memastikan terlaksananya administrasi pembinaan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- f. Mempersiapkan persiapan diklat penyegaran untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan pegawai.

Kepala Bidang Personalia dan Umum membawahi bagian :

1. Administrasi Umum, mempunyai fungsi utama dalam melaksanakan administrasi pengadaan kebutuhan kantor, memelihara sarana dan prsarana, melaksanakan kerumah-tangga serta menyelenggarakan administrasi surat-menyurat dan inventaris untuk menunjang kelancaran kegiatan kantor cabang.
2. Arsiparis, mempunyai tugas untuk mengurus masalah kearsipan.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi Kantor Cabang PT. Jamsostek (Persero) Surakarta dapat dilihat dalam bagan berikut ini :



E. Kepesertaan Jamsostek

1. Persyaratan Kepesertaan

Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri atas :

- a. Jaminan berupa uang, yang meliputi :
 - 1) Jaminan kecelakaan kerja
 - 2) Jaminan kematian
 - 3) Jaminan hari tua
- b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Program jaminan sosial tenaga kerja diselenggarakan oleh badan penyelenggara, yaitu badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja. Sementara pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan, diharuskan mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial tenaga kerja. Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan badan penyelenggara.

Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelum berlakunya peraturan ini, melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Selanjutnya pengusaha yang telah ikut program jaminan sosial tenaga kerja tetap menjadi peserta meskipun tidak memenuhi persyaratan lagi.

Pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara. Namun, mengingat kemampuan masyarakat pada umumnya dan perusahaan pada khususnya dalam membiayai program dan administrasi, maka perusahaan yang wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara adalah perusahaan yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah). Namun demikian bagi perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja ada yang mendaftarkan kepada badan penyelenggara atas kemauan sendiri/sukarela.

2. Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara dengan mengisi formulir yang disediakan badan penyelenggara. Oleh karena itu, pengusaha harus menyampaikan formulir jaminan sosial tenaga kerja kepada badan

penyelenggara selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir dari badan penyelenggara.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak formulir pendaftaran dan pembayaran iuran pertama diterima, badan penyelenggara menerbitkan dan menyampaikan kepada pengusaha hal-hal sebagai berikut :

- a. Sertifikasi kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan.
- b. Kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tanda kepesertaan dalam jaminan sosial tenaga kerja.
- c. Kartu pemeliharaan Kesehatan untuk masing-masing tenaga kerja bagi yang mengikuti program jaminan pemeliharaan kesehatan.

Selanjutnya pengusaha menyampaikan kepada masing-masing tenaga kerja kartu peserta jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterimanya dari badan penyelenggara. Kartu peserta ini berlaku sampai dengan berakhirnya masa kepesertaan tenaga kerja yang bersangkutan dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Apabila ada tenaga kerja pindah tempat kerja dan masih menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja harus memberitahukan kepesertaannya kepada pengusaha tempat bekerja yang baru dengan menunjukkan kartu peserta. Bentuk

sertifikat kepesertaan, kartu peserta, dan kartu pemeliharaan kesehatan ditetapkan oleh badan penyelenggara.

Kepesertaan perusahaan dan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja berlaku sejak pendaftaran dan pembayaran iuran pertama dilakukan oleh pengusaha. Pengusaha diwajibkan untuk melaporkan kepada badan penyelenggara apabila terjadi perubahan mengenai :

- a. Alamat perusahaan;
- b. Kepemilikan perusahaan;
- c. Jenis dan bidang usaha;
- d. Jumlah tenaga kerja dan keluarganya;
- e. Besarnya upah di setiap tenaga kerja.

Laporan tersebut disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak terjadinya perubahan. Tenaga kerja peserta program jaminan sosial tenaga kerja wajib menyampaikan daftar susunan keluarga kepada pengusaha, termasuk segala perubahannya. Apabila terjadi perubahan mengenai jumlah tenaga kerja dan keluarganya dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak laporan diterima, badan penyelenggara wajib menertibkan :

- a. Kartu peserta tenaga kerja baru, kecuali tenaga kerja yang bersangkutan telah memiliki kartu peserta;
- b. Kartu pemeliharaan kesehatan yang baru.

F. Iuran

1. Besarnya iuran program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 adalah :

- a. Jaminan kecelakaan kerja yang rincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagai berikut :

Kelompok I : 0,24 % dari upah sebulan;

Kelompok II : 0,54 % dari upah sebulan;

Kelompok III : 0,89% dari upah sebulan;

Kelompok IV : 1,27% dari upah sebulan;

Kelompok V : 1,75% dari upah sebulan.

- b. Jaminan hari tua, sebesar 5,70% dari upah sebulan
- c. Jaminan kematian, sebesar 0,30% dari upah sebulan
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan, sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang berkeluarga dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga (lajang).

Iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Sementara jaminan hari tua sebesar 5,7% ditanggung dua belah pihak, yaitu pengusaha harus menanggung sebesar 3,70 dan tenaga kerja menanggung sebesar 2,00. Dasar perhitungan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan dari upah sebulan setinggi-tingginya Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah).

2. Tata Cara Pembayaran Iuran

Penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada badan penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan.

Iuran jaminan hari tua yang ditanggung tenaga kerja diperhitungkan langsung dari upah bulanan tenaga kerja yang bersangkutan, dan menyetornya kepada badan penyelenggara dilakukan pengusaha. Keterlambatan pembayaran iuran tersebut dikenakan denda dan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Pembayaran denda ini dilakukan sekaligus bersama-sama dengan penyetoran iuran bulan berikutnya. Iuran program jaminan sosial tenaga kerja dan denda yang belum dibayar lunas merupakan piutang badan penyelenggaraan terhadap pengusaha yang bersangkutan.

Badan penyelenggaraan menghitung kelebihan dan kekurangan iuran program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan upah tenaga kerja. Apabila terjadi kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran, badan pembayaran memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha yang bersangkutan selambat-lambatnya 7(tujuh) hari sejak diterima iuran. Terhadap kelebihan dan kekurangan iuran dapat diperhitungkan dengan pembayaran bulan berikutnya.

G. Besarnya Pembayaran serta Tata Cara Pembayaran dan Pelayanan Jaminan

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak dapat bekerja lagi.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan;
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan alat ganti (prothese) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Selain penggantian biaya kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja, diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi :

- a. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
- b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
- d. Santunan kematian.

Untuk keperluan perhitungan pembayaran santunan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam UU RI Nomor 3 Tahun 1992 adalah :

- a. Magang atau praktek kerja dianggap menerima upah sebulan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan sama pada perusahaan yang bersangkutan.
- b. Perorangan yang memborong pekerjaan dianggap menerima upah sebesar upah tertinggi dari tenaga kerja pelaksana yang bekerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan.

Badan penyelenggara berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa atau dokter penasihat menetapkan dan membayar seluruh biaya dan santunan paling lambat 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Biaya tersebut dibayarkan kepada pengusaha karena pengusaha telah membayar dahulu kepada tenaga kerja, sedangkan santunan dibayarkan langsung kepada tenaga kerja. Namun demikian, jika tenaga kerja meninggal dunia, pembayaran kematian dibayarkan kepada yang berhak.

Dalam rangka pembayaran santunan, penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan badan penyelenggara berdasarkan surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasihat. Apabila terjadi perbedaan pendapat mengenai akibat kecelakaan kerja penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Selanjutnya apabila ternyata penetapan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak dapat diterima badan penyelenggara, pengusaha,

atau tenaga kerja maka penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan kerja bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan. Oleh karena itu, pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada kantor Jamsostek atau Dinas Tenaga Kerja dan badan penyelenggara setempat atau terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja Tahap I dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.

Pengusaha wajib melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada Kantor Jamsostek atau Dinas Tenaga Kerja dan badan penyelenggara setempat atau terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja Tahap II dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah ada surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut :

- a. Sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
- b. Cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- c. Cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
- d. Meninggal dunia.

Laporan Tahap II ini sekaligus merupakan pengajuan pembayaran jaminan kecelekaan kerja kepada badan penyelenggara dengan melampirkan :

- a. Fotokopi kartu peserta;
- b. Surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat yang menerangkan mengenai tingkat kecacatan yang diderita oleh tenaga kerja;
- c. Dokumen pendukung lain yang diperlukan badan penyelenggara.

Pengusaha wajib melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 X 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah ada hasil diagnosis dari dokter pemeriksa.

Selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan, sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak. Badan penyelenggara mengganti santunan sementara tidak mampu bekerja kepada pengusaha yang telah membayar upah tenaga kerja tersebut. Apabila santunan yang dibayarkan badan penyelenggara lebih besar dari yang dibayarkan pengusaha selisihnya dibayarkan langsung kepada tenaga kerja. Sebaliknya jika penggantian santunan yang dibayarkan badan penyelenggara lebih kecil dari upah yang telah dibayarkan pengusaha selisihnya tidak dimintakan pengembaliannya kepada tenaga kerja.

Sementara itu, jika jumlah santunan kematian dari jaminan kecelakaan kerja lebih kecil dari jaminan kematian maka yang didapatkan keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja adalah jaminan kematian.

2. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial tenaga kerja yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda, duda, atau anak antara lain :

- a. Santunan kematian sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah)
- b. Biaya pemakaman sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah)
- c. Santunan berkala (selama dua tahun) Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan.

Apabila janda, duda, atau anak tidak ada, jaminan kematian dibayar sekaligus kepada keturunan sedarah dari tenaga kerja, menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai derajat kedua. Akan tetapi, jika tenaga kerja tidak memiliki keturunan sedarah,

jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk tenaga kerja dalam wasiatnya. Jika tidak ada wasiat, biaya pemakaman dibayarkan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman. Untuk mereka yang magang atau praktek kerja, dan yang memborong pekerjaan, serta narapidana meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarga yang ditinggalkan tidak berhak atas jaminan kematian. Pihak yang berhak mengajukan pembayaran kematian kepada badan penyelenggara dengan disertai bukti-bukti berupa :

- a. Kartu peserta
- b. Surat keterangan kematian

Berdasarkan pengajuan pembayaran jaminan tersebut, badan penyelenggara membayarkan santunan kematian dan biaya pemakaman kepada yang berhak.

3. Jaminan Tari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kesulitan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada

saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya. Jaminan hari tua dibayar kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total untuk selama-lamanya, dan dapat dilakukan dengan dua cara berikut:

- a. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah), atau
- b. Secara berkala apabila seluruh jumlah jaminan hari tua mencapai Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) atau lebih, dan dilakukan paling lama 5 (lima) tahun.

Pembayaran jaminan hari tua secara berkala dilakukan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan.

Apabila tenaga kerja meninggalkan wilayah Indonesia untuk selama-lamanya, pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus. Jika hal ini terjadi, tenaga kerja mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara.

Pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus kepada janda, atau duda dalam hal berikut ini :

- a. Tenaga kerja yang menerima pembayaran jaminan secara berkala meninggal dunia, sebesar sisa jaminan hari tua yang belum dibayarkan.
- b. Tenaga kerja meninggal dunia.

Apabila tidak ada janda atau duda, pembayaran jaminan hari tua dilakukan kepada anak. Janda/ duda/ anak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara.

Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan tidak bekerja lagi, mengajukan jaminan hari tua kepada badan penyelenggara. Tenaga kerja yang cacat total tetap untuk selama-lamanya sebelum mencapai usia 55 tahun berhak mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada badan penyelenggara. Badan penyelenggara menetapkan besarnya jaminan hari tua paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tenaga kerja mencapai 55 (lima puluh lima) tahun dan memberitahukan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

Jika tenaga kerja berhenti dari perusahaan sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan memiliki masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima jaminan hari tua secara sekaligus. Pembayaran hari tua dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan dihitung sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Jika ternyata

tenaga kerja dalam masa tunggu bekerja kembali, jumlah jaminan hari tua yang menjadi haknya diperhitungkan dengan jaminan hari tua berikutnya.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, tenaga kerja dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan mendapatkan pelayanan kesehatan khususnya untuk penyembuhan (*kuratif*). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika diberikan kepada perorangan maka diupayakan penanggulangannya melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi usaha-usaha peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*). Akhirnya, diharapkan kesehatan tenaga kerja sebagai potensi produktif perusahaan dan keluarganya dapat tercapai.

Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami istri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang dari tenaga kerja. Tenaga kerja atau suami istri dan anak berhak atas pemeliharaan kesehatan sekurang-kurangnya sama dengan paket

jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan badan penyelenggara.

Jaminan pemeliharaan kesehatan diselenggarakan secara terstruktur, terpadu, dan berkesinambungan yang bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan, dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan.

Badan penyelenggara menyelenggarakan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang meliputi pelayanan :

- a. Rawat jalan tingkat pertama
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan
- c. Rawat inap
- d. Pemeriksaan kehamilan
- e. Penunjang diagnostik
- f. Pelayanan khusus
- g. Gawat darurat

Dalam menyelenggarakan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, badan penyelenggara wajib :

- a. Memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta.
- b. Memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

Pelaksanaan pemberian pelayanan dilakukan oleh pelaksana pelayanan kesehatan berdasarkan perjanjian tertulis dengan badan penyelenggara. Badan penyelenggara melakukan pembayaran kepada pelaksana pelayanan kesehatan secara praupaya dengan sistem kapitasi. Pemberian pelayanan oleh pelaksana pelayanan kesehatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan medis yang nyata dan standar pelayanan medis yang berlaku dengan tetap memperhatikan mutu pelayanan.

Tenaga kerja, suami, istri dan anak dapat memilih pelaksana pelayanan kesehatan yang ditunjuk oleh badan penyelenggara. Untuk memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, suami atau istri, dan anak harus menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Dalam hal tertentu, tenaga kerja, suami istri, dan anak dapat memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan di luar pelaksana pelayanan kesehatan.

Pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama harus memberikan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan rawat jalan tingkat pertama. Jika diperlukan pemeriksaan tingkat lanjutan bagi tenaga kerja, suami, atau istri, dan anak, pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama harus memberikan surat rujukan kepada pelaksana pelayanan kesehatan tingkat lanjutan yang ditunjuk. Pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama atau tingkat lanjutan harus

memberikan rujukan apabila tenaga kerja atau suami istri dan anak memerlukan pelayanan penunjang diagnostik atau rawat inap.

Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak yang memerlukan pelayanan dari pelaksana pelayanan kesehatan atau rumah sakit yang terdekat dengan menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Apabila gawat darurat menyarankan perlu rawat inap di rumah sakit dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak mulai dirawat keluarga atau pihak lain menyerahkan surat pernyataan dari perusahaan kepada rumah sakit yang bersangkutan bahwa tenaga kerja yang bersangkutan masih bekerja. Selanjutnya tenaga kerja, suami atau istri, dan anak yang memerlukan rawat inap dan memilih rumah sakit yang tidak ditunjuk biayanya hanya ditanggung oleh badan penyelenggara paling lama 7 (tujuh) hari sesuai dengan standar biaya yang ditetapkan.

Tenaga kerja atau istri tenaga kerja yang memerlukan pelayanan pemeriksaan kehamilan dan persalinan, memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan dari rumah sakit bersalin yang ditunjuk. Apabila menurut pemeriksaan akan terjadi persalinan maka tenaga kerja atau istri tenaga kerja dapat meminta rujukan ke rumah sakit.

Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak yang mendapatkan resep obat, harus mengambil obat tersebut pada apotek yang ditunjuk dengan menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Selanjutnya, apotek yang ditunjuk harus memberikan obat yang diperlukan tenaga kerja, suami

atau istri, dan anak sesuai dengan standar obat yang berlaku. Jika ternyata obat di luar standar yang berlaku, selisih obat tersebut ditanggung sendiri oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Pelayanan khusus dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar diberikan kepada tenaga kerja berupa:

- a. Kacamata, dengan mengajukan permintaan kepada optik yang ditunjuk dan menunjukkan resep kacamata dari dokter spesialis mata yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan.
- b. Prothese mata, dengan mengajukan permintaan kepada rumah sakit atau perusahaan-perusahaan alat-alat kesehatan yang ditunjuk serta menunjukkan surat pengantar dari dokter spesialis mata dan kartu pemeliharaan kesehatan.
- c. Prothese gigi, dengan mengajukan permintaan kepada balai pengobatan gigi yang telah ditunjuk dengan menggunakan resep dari dokter spesialis gigi yang ditunjuk dan kartu pemeliharaan kesehatan.
- d. Alat bantu dengar, dengan mengajukan permintaan kepada rumah sakit atau perusahaan alat-alat kesehatan yang ditunjuk serta menunjukkan surat pengantar dari dokter spesialis THT yang ditunjuk dan kartu pemeliharaan kesehatan.
- e. Prothese anggota gerak, dengan mengajukan permintaan kepada rumah sakit rehabilitasi atau perusahaan alat-alat kesehatan yang

ditunjuk serta menunjukkan surat pengantar dari dokter yang ditunjuk dan kartu pemeliharaan kesehatan.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pembangunan sebagai suatu proses, disamping membawa berbagai perubahan, di sisi lain memunculkan tuntutan dan harapan baru. Perubahan struktur ekonomi agraris ke struktur ekonomi industri secara langsung memperbesar jumlah penduduk yang bekerja di sektor usaha industri dengan ketergantungan yang besar pada upah/ gaji. Sementara di lain pihak mereka menghadapi kondisi kerja yang lebih beresiko berkaitan dengan berbagai faktor bahaya mesin, alat, dan bahan kerja, emosional suasana kerja dan sebagainya. Diikuti oleh kecenderungan pergeseran nilai sosial kemasyarakatan ke arah individualistis (terutama perkotaan) dan lain-lain.

Fenomena tersebut mendorong munculnya tuntutan baru, perlunya perlindungan sebagai jaminan sosial yang dapat diandalkan setiap pekerja dalam menanggulangi akibat-akibat sosial ekonomi yang ditimbulkan resiko yang sulit diduga dan sulit dielakkan seperti kecelakaan, cacat, sakit, usia tua, meninggal dunia, dan menganggur. Dengan kata lain, tenaga kerja membutuhkan jaminan sosial sebagai perlindungan untuk menjaga kemandirian, harkat dan martabat kemanusiaannya, disaat mengalami gangguan atau hilangnya penerimaan upah sebagai sumber penghasilan karena terkena musibah. Tuntutan kebutuhan itu merupakan latar belakang munculnya Sistem Jaminan Sosial, dan PT. Jamsostek adalah salah satu badan yang mengurus hal tersebut.

Melihat hal di atas, maka jaminan sosial sangat penting bagi setiap pekerja. Oleh karena itu, PT. Jamsostek (Persero) Surakarta mengupayakan penambahan jumlah peserta program Jamsostek melalui Program Perluasan Kepesertaan. Wilayah sarasanya meliputi kabupaten Sragen, Wonogiri, Sukoharjo, Karanganyar, dan kodya Surakarta.

Pada pelaksanaan suatu program umumnya terdapat hambatan ataupun kekurangan yang terjadi dalam proses pelaksanaannya. Untuk mengurangi hambatan tersebut, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program yang telah atau sedang dijalankan. Evaluasi suatu program dimaksudkan agar pada pelaksanaan program yang akan datang dapat berjalan lebih baik.

Dalam penelitian ini menggunakan model CIPP (*Context, Input, Process, Product*), sehingga dalam evaluasi pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek ini akan dikemukakan hal-hal yang berkaitan dengan :

1. Konteks (*Contex*)

Konteks ini mengarah pada penilaian :

- a. Alasan penetapan tujuan pelaksanaan program
- b. Target dan sasaran program

2. Masukan (*Input*)

Evaluasi terkait dengan masukan ini mengarah pada penilaian:

- a. Kondisi Kelompok Sasaran
- b. Kapasitas Pelaksana Program
- c. Sarana dan Prasarana Pelaksanaan Program
- d. Dana Pelaksanaan Program

3. Proses (*Process*)

Evaluasi terkait dengan proses ini mengarah pada penilaian :

- a. Pelaksanaan Program Perluasan Kepesertaan Jamsostek
- b. Hambatan Pelaksanaan Program

4. Produk (*Product*)

Evaluasi terkait dengan produk ini mengarah pada penilaian:

- a. Hasil Pelaksanaan Program.

1. Konteks (*Contex*)

Evaluasi terkait dengan konteks merupakan penilaian yang mengarah pada konteks kebutuhan yang terkait dengan lingkungan. Evaluasi ini menggambarkan hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan program, yang menyangkut alasan penetapan tujuan program dan sasaran pelaksanaan program. Penilaian (Evaluasi) konteks dilakukan untuk menjawab pertanyaan “apakah tujuan yang ingin dicapai dan yang telah dirumuskan oleh program benar-benar dibutuhkan berkaitan dengan lingkungan?” dan menjawab pertanyaan, “apakah sasaran telah sesuai dengan tujuan program?”

Hal-hal yang dievaluasi oleh penulis berkaitan dengan konteks (*Contex*) :

- a. Alasan Penetapan Tujuan Program

Tujuan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek oleh PT. Jamsostek Surakarta ialah penambahan peserta Jamsostek baik formal maupun informal, pencapaian target kerja PT. Jamsostek Surakarta dalam rangka mencapai kinerja yang baik, peningkatan penerimaan iuran, dan

peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja dan pengusaha. Adapun alasan penetapan tujuan tersebut karena beberapa hal, yaitu :

- Masih banyaknya perusahaan yang belum mengikuti kepesertaan Jamsostek

Perusahaan-perusahaan di wilayah kabupaten Wonogiri, Sukoharjo, Karanganyar, Sragen, dan kodya Surakarta terhitung masih banyak yang belum mengikuti kepesertaan Jamsostek. Hal ini dikarenakan mengenai biaya iuran dan administrasi. Ada perusahaan ataupun tenaga kerja yang menganggap iuran terlalu besar dan merasa keberatan. Padahal sebenarnya besar iuran sudah ditetapkan dengan jumlah yang terjangkau dan efektif. Penyebab lainnya yaitu tidak adanya sanksi atau penegakan hukum yang tegas bagi perusahaan-perusahaan yang belum mengikuti kepesertaan Jamsostek.

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, perusahaan-perusahaan yang wajib mengikuti kepesertaan Jamsostek antara lain :

1. BUMN/ Joint Venture/ PMA
2. Yayasan
3. Koperasi
4. Perusahaan perorangan yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 orang atau membayar seluruh upah per bulan paling sedikit Rp. 1.000.000,-
5. Pengusaha yang telah mengikuti kepesertaan Jamsostek meskipun tak memenuhi persyaratan lagi.

- Kurangnya perlindungan terhadap tenaga kerja

Pada dasarnya program Jamsostek memberikan perlindungan yang bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat manusia, khususnya tenaga kerja, jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh para pengusaha dan tenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program Jamsostek misalnya saat terjadi kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua, dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis.

Melihat hal di atas apabila kepesertaan Jamsostek belum diikuti oleh para tenaga kerja, maka perlindungan terhadap tenaga kerja dikatakan kurang. Resiko-resiko sosial ekonomi dapat terjadi sewaktu-waktu, tanpa diketahui sebelumnya. Dengan demikian dengan mengikuti kepesertaan Jamsostek dapat membantu menanggulangi resiko-resiko sosial ekonomi tersebut.

Bapak Slamet, warga Jebres, Surakarta sebagai seorang kuli bangunan menuturkan sebagai berikut :

“Dulu waktu saya sedang membangun gedung sekolah SMU Regina Pacis, saya mengalami kecelakaan, terjatuh dari lantai dua. Tangan kiri saya tulangnya patah. Untuk membiayai pengobatan itu ya saya tanggung sendiri. Bos saya atau kontraktornya juga membantu tapi hanya berapa gitu. Misal ikut Jamsostek mungkin agak enak ya Mbak, bisa dibantu pembiayaannya”.(Wawancara 21 Desember 2009)

Keterangan di atas menunjukkan salah satu contoh masih adanya tenaga kerja (tenaga kerja di jasa konstruksi) yang tidak mengikuti kepesertaan Jamsostek, mereka belum didaftarkan oleh kontraktornya. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja harus menanggung biaya pengobatan dan pemeliharaan kesehatan sendiri. Hal ini dikarenakan mereka tidak mengikuti kepesertaan Jamsostek.

Bapak Nugroho, MA selaku pegawai Bidang Pemasaran PT. Jamsostek Surakarta dan sekaligus sebagai pelaksana program Perluasan Kepesertaan Jamsostek mengungkapkan sebagai berikut :

“Diantara tujuan-tujuan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek ini, yang utama yaitu jelas untuk penambahan peserta. Ya karena dilihat masih banyaknya perusahaan yang belum mengikuti kepesertaan Jamsostek, padahal menurut Undang-Undang perusahaan-perusahaan itu harus ikut. Dan pula kami lihat perlindungan tenaga kerja itu masih kurang bagi tenaga kerja yang tidak ikut kepesertaan Jamsostek, misalnya saja yang sering terjadi yaitu ketika tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja”.(Wawancara 16 Desember 2009)

Dari penuturan di atas, dapat disimpulkan bahwa program Perluasan Kepesertaan Jamsostek mempunyai tujuan utama yaitu penambahan peserta. Tujuan lainnya untuk pencapaian target kerja PT. Jamsostek Surakarta atau kinerja yang baik, peningkatan penerimaan iuran, dan yang penting pula yaitu untuk peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Dengan melihat lingkungan eksternal, tujuan-tujuan tersebut ditetapkan dengan alasan masih banyaknya perusahaan yang belum mengikuti kepesertaan Jamsostek dan kurangnya perlindungan terhadap tenaga kerja.

b. Sasaran Pelaksanaan Program

Dilihat dari tujuan dari program Perluasan Kepesertaan Jamsostek, maka dapat diketahui pula siapa saja yang menjadi sasaran pelaksanaan program ini. Sasaran program Perluasan Kepesertaan Jamsostek adalah :

- Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD)
- Perusahaan Daftar Sebagian (PDS)

Ada dua jenis PDS yaitu PDS Program, yaitu perusahaan tersebut baru mengikuti beberapa program Jamsostek (tidak empat program Jamsostek), dan PDS Upah, yaitu perusahaan tersebut tidak mendaftarkan upah semuanya.

- Tenaga Kerja yang bekerja di Luar Hubungan Kerja (TKLHK) atau disebut pula tenaga kerja informal.
- Tenaga Kerja (TK) di jasa konstruksi.

Contoh : pegawai bangunan, dan yang mendaftarkan mereka adalah kontraktornya.

Jumlah target sasaran program Perluasan Kepesertaan Jamsostek di PT. Jamsostek Surakarta tahun 2008 yang hendak dicapai sebagai berikut :

- Target perusahaan
 - Program Paket (PWBD/PDS) 92 perusahaan
 - Program Khusus (jasa konstruksi) 602 proyek
- Target Tenaga Kerja
 - Program Paket (PWBD/PDS) 19384 orang
 - Program Khusus (jasa konstruksi) 36655 orang

- Program TKLHK 1625 orang

Jumlah target sasaran di atas ditetapkan dari kantor Jamsostek pusat. Penetapannya berdasarkan ajuan perkiraan dari kantor cabang (PT. Jamsostek Surakarta) dengan mendasarkan pencapaian target pada tahun sebelumnya.

Bapak Nugroho, MA menjelaskan tentang sasaran program Perluasan Kepesertaan Jamsostek sebagai berikut :

“Yang menjadi sasaran program ini adalah PWBD yaitu perusahaan yang seharusnya sudah mengikuti kepesertaan Jamsostek tetapi ia belum mengikutinya, masih banyak Mbak perusahaan-perusahaan seperti itu terutama di wilayah kabupaten yang tempatnya tidak begitu kota. Kedua yaitu PDS, entah itu PDS upah ataupun PDS program. PDS program maksudnya perusahaan tersebut hanya mengikuti beberapa program dari keempat program Jamsostek, misalkan hanya ikut JKK dan JPK saja; atau ikut JKK, JPK dan Jaminan kematian (tidak ikut JHT). Sedangkan PDS upah maksudnya perusahaan tersebut tidak mendaftarkan upah semuanya, ia hanya mendaftarkan berapa persennya dari upah. Sasaran kami yang ketiga yaitu TKLHK, misalnya pedagang-pedagang kaki lima, penjual toko dan lain-lain. Dan sasaran keempat yaitu TK yang bekerja di jasa konstruksi, misalnya kuli-kuli bangunan.” (Wawancara 26 Maret 2009)

Diungkapkan Ibu Jum, seorang pedagang mie di daerah Jaten,

Karanganyar, sebagai peserta Jamsostek seperti berikut :

“Saya ikut Jamsostek mulai bulan Juli tahun 2008 kemarin Mbak. Awalnya saya nggak tau apa-apa tentang Jamsostek, ya memang sering dengar tapi nggak pernah nggagas. Terus waktu itu saya mendapat brosur dan penyuluhan dari Bapak pegawai Jamsostek Surakarta, dan katanya pedagang mie seperti saya bisa mengikuti Jamsostek, sebelumnya saya kira nggak bisa gitu. Saya terus agak tertarik dan berpikir sepertinya itu juga penting untuk hari depan saya, kemudian esok harinya saya memutuskan untuk ikut dan mendaftar ke PT. Jamsostek Surakarta yang ada di daerah Tipes mbak.” (Wawancara 26 Maret 2009)

Dapat disimpulkan bahwa sasaran program Perluasan Kepesertaan Jamsostek ini sudah sesuai tujuannya. Peserta yang berhasil di rekrut menjadi peserta Jamsostek telah sesuai sasaran program Perluasan Kepesertaan ini.

2. Masukan (*Input*)

Evaluasi terkait dengan masukan (*Input*) ini mengarah pada masukan-masukan yang akan diproses dalam rangka pencapaian tujuan program. Evaluasi ini juga menentukan bagaimana penggunaan sumber-sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan program.

Hal-hal yang dievaluasi oleh penulis berkaitan dengan masukan (*Input*) antara lain:

a. Kondisi Kelompok Sasaran

Kondisi kelompok sasaran merupakan salah satu hal yang paling penting untuk dinilai, karena kelompok sasaran ikut menentukan keberhasilan pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan oleh PT. Jamsostek Surakarta ini. Berikut pemaparan Bapak Kristianto tentang kondisi kelompok sasaran :

“Setelah kami melakukan kunjungan langsung ya Mbak, biasanya tu sasaran sebagian ada yang mudah tertarik untuk ikut Jamsostek, tapi ada juga sebagian yang sama sekali nggak tertarik bahkan seperti nggak nggagas blas. Ini biasanya pada sasaran PWBD, kadang mereka masih menimbang-nimbang untuk ikut Jamsostek atau tidak, yang menjadi pertimbangan yaitu soal biaya iuran dan administrasi. Kalau TKLHK biasanya yang menjadi pertimbangan yaitu kewajiban iuran yang ditanggung sendiri. Kalau pas usahanya lancar sih nggak masalah, yang ditakutkan yaitu kalau pas usahanya sepi, jadi mereka nggak bisa mbayar iuran gitu. Sedangkan untuk TK jasa kontruksi sebagian besar dari mereka sudah mendaftar karena itu merupakan kewajiban sesuai SPK.” (wawancara 30 November 2009)

Dari pemaparan Bapak Kristianto di atas, dapat ditangkap suatu informasi bahwa kondisi kelompok sasaran dengan adanya usaha atau program perluasan kepesertaan Jamsostek ini yaitu PWBD ada sebagian yang kemudian langsung masuk atau mendaftar menjadi peserta Jamsostek dan ada pula yang masih menimbang untuk ikut atau tidak karena pertimbangan soal biaya; TKLHK biasanya juga terbentur dengan kewajiban membayar iuran yang harus di tanggung sendiri, sehingga menyebabkan kelanjutan iuran agak susah untuk dipertahankan; sedangkan untuk tenaga kerja kontruksi sebagian besar sudah mendaftar, karena itu sudah merupakan kewajiban seperti yang tertuang dalam SPK (Surat Perintah Kerja).

Kondisi geografis atau letak geografis wilayah perusahaan-perusahaan termasuk mudah di jangkau. Setiap perusahaan biasanya bertempat di pinggir jalan raya (tidak masuk gang), sehingga pihak pelaksana program Perluasan Kepesertaan Jamsostek mudah untuk melakukan kunjungan ataupun memberikan surat pemberitahuan wajib menjadi peserta Jamsostek.

Bapak Nugroho, MA juga menuturkan hal itu sebagai berikut :

“Perusahaan-perusahaan yang merupakan target kami biasanya letaknya di pinggir-pinggir jalan raya dan ramai. Ya perusahaan kan biasanya juga mencari letak yang strategis seperti itu, supaya memudahkan dalam kegiatan produksinya. Perusahaan yang kami datangi tersebut biasanya menyambut ramah atau *welcome*. Akan tetapi soal ikut tidaknya kepesertaan Jamsostek biasanya mereka masih mempertimbangkannya, dan juga tergantung kesadaran dari diri masing-masing.” (Wawancara 11 November 2009)

Sasaran ada yang mudah ditarik menjadi peserta Jamsostek dan ada pula yang susah di tarik menjadi peserta. Hal ini karena kurangnya kesadaran mereka tentang arti pentingnya Jamsostek.

Sedangkan Bapak Dwi selaku pimpinan dan pemilik pabrik Batik Cap di Mojolaban, Sukoharjo, mengatakan bahwa :

“Saya dulu juga pernah di kunjungi oleh pegawai PT. Jamsostek Surakarta, mereka menyuruh supaya pabrik saya di daftarkan untuk ikut kepesertaan Jamsostek. Tetapi saya nggak mau mbak, soalnya selama ini tanpa Jamsostek juga semua berjalan dengan lancar.” (Wawancara 30 Agustus 2009)

Setelah mengkaji masalah tersebut, seharusnya dicari solusi untuk menghadapinya, misalnya dengan memberikan penyuluhan yang menarik, pendekatan langsung kepada perusahaan secara psikologis atau normatif guna meningkatkan kesadaran kepada sasaran akan pentingnya mengikuti program Jamsostek.

b. Kapasitas Pelaksana Program

Pelaksana program yaitu pegawai bidang pemasaran PT. Jamsostek Surakarta. Kriteria umum pegawai PT. Jamsostek adalah berpendidikan minimal D3. Jumlah pelaksana program Perluasan Kepesertaan Jamsostek ada delapan orang. Berikut merupakan daftar nama-nama pegawai Bidang Pemasaran yang melaksanakan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek beserta daftar tingkat pendidikannya :

Tabel 2.1
Daftar Pelaksana Program

NO	NAMA PELAKSANA PROGRAM	PENDIDIKAN
1	Drs. Albertus Wahyudi	S1
2	Nugroho, MA	S1
3	Bayu Indriawanto	D3
4	Erma Suryani Dewi	S1
5	Tauifik Nur Rahman	S1
6	Lilis Muldi Astuti	S2
7	Kristianto Joko	S1
8	Luluk Sri Suhartini	S1

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa pelaksana program mempunyai tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan memenuhi kriteria sebagai pelaksana program Perluasan Kepesertaan Jamsostek.

c. Sarana dan Prasarana Pelaksanaan Program

Sarana dan prasarana yang digunakan untuk proses usaha perluasan kepesertaan berupa :

- Brosur Jamsostek dan formulir pendaftaran Jamsostek
- Transportasi

PT. Jamsostek Surakarta mempunyai kendaraan dinas yang bisa digunakan untuk pelaksanaan proses usaha perluasan kepesertaan

yaitu enam mobil dan empat sepeda motor. Sekali kunjungan atau pencarian target biasanya cukup memakai satu mobil.

➤ Peralatan Komputer

Komputer yang disediakan untuk menunjang proses usaha perluasan kepesertaan ada delapan unit beserta printernya. Peralatan-peralatan ini digunakan untuk mencetak surat-surat pemberitahuan kepada peserta Jamsostek, surat tentang kewajiban masuk menjadi peserta Jamsostek dan brosur.

➤ Mesin fotokopi

Digunakan untuk memperbanyak lembaran segala macam surat, fomulir, brosur atau pun catatan-catatan lain.

Seperti yang diungkapkan Bapak Drs. Albertus berikut ini :

“Untuk sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelaksanaan usaha perluasan kepesertaan Jamsostek ini sudah disediakan kantor Mbak. Contohnya soal transportasi dan komputer itu mencukupi. Nanti kalau misalnya ada kerusakan atau penambahan sarana, maka kami tinggal lapor kepada Kepala Kantor Cabang (Kakacab), dan nanti Kakab akan memberi instruksi kepada Bidang Keuangan untuk memberi uang guna kebutuhan tersebut.” (Wawancara 30 November 2009)

Dari penuturan di atas terlihat bahwa sarana dan prasarana sudah cukup memadai dan mendukung proses usaha perluasan kepesertaan Jamsostek.

d. Dana Pelaksanaan Program

Pendanaan pelaksanaan program perluasan kepesertaan disediakan oleh PT. Jamsostek pusat berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Mengenai besar anggaran dan rincian anggaran yang

digunakan untuk pelaksanaan program perluasan kepesertaan merupakan rahasia internal PT. Jamsostek. Hal ini tidak bisa dipublikasikan untuk umum. Biasanya tiap tahun mengalami kenaikan.

Pada prakteknya anggaran atau dana tersebut menjadi hak bidang pemasaran. Bidang pemasaran diberi hak penuh untuk pengelolaan dana tersebut. Sehingga cukup atau tidak cukup merupakan resiko bidang pemasaran. Oleh karenanya bidang pemasaran harus mengolah dana tersebut seoptimal mungkin untuk mencapai target dan tujuan program yang maksimal.

Bapak Kristianto mengungkapkan sebagai berikut :

“Soal dana untuk program itu sudah ditetapkan dan disediakan oleh PT. Jamsostek pusat berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Akan tetapi alokasi dan pencairannya merupakan hak atau wewenang Kacab. Dalam satu tahun ini kami rasa dana cukup untuk pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek. Semua laporan pendanaan tidak melebihi anggaran. Akan tetapi dalam hal ini kami dari pihak PT. Jamsostek tidak bisa mempublikasikan soal nominal anggaran atau dana tersebut, karena itu merupakan rahasia internal perusahaan.” (Wawancara 30 November 2009)

Dapat disimpulkan bahwa dana atau anggaran sudah mencukupi untuk pelaksanaan program perluasan kepesertaan Jamsostek tersebut. PT. Dana cukup untuk membiayai operasional pelaksanaan program selama berlangsungnya kegiatan dalam satu tahun. Akan tetapi mengenai jumlah nominal anggaran atau dana tersebut PT. Jamsostek tidak bisa mempublikasikannya.

3. Proses (*Process*)

Evaluasi terkait dengan proses merupakan evaluasi yang mengarah pada bagaimana proses pelaksanaan program. Yang dinilai yaitu : “apakah pelaksanaan program berjalan dengan lancar dan apakah muncul hambatan dalam proses pelaksanaan program?”

a. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program perluasan kepesertaan Jamsostek ini melalui beberapa langkah. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Langkah Perencanaan

Sebelum dilaksanakan program perluasan kepesertaan Jamsostek, maka dibuat perencanaan terlebih dahulu. Langkah dalam perencanaan ini yaitu :

a. Menetapkan target sasaran utama perluasan kepesertaan

Langkah ini memilih dan mendaftar target sasaran perluasan kepesertaan pada periode tertentu. Target sasaran tersebut antara lain Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), Perusahaan Daftar Sebagian (PDS), Tenaga Kerja yang bekerja di Luar Hubungan Kerja (TKLHK), dan tenaga kerja di jasa konstruksi. Berikut tutur Bapak Nugroho, MA sebagai pegawai Bidang Pemasaran PT. Jamsostek Surakarta dan juga selaku pelaksana program :

“Dalam program perluasan kepesertaan 2008, target sasaran kami yaitu PWBD, PDS, TKLHK, dan TK di jasa konstruksi. Kalau pencarian target PWBD biasanya kami lakukan hampir tiap bulan. PDS minimal satu kali setahun

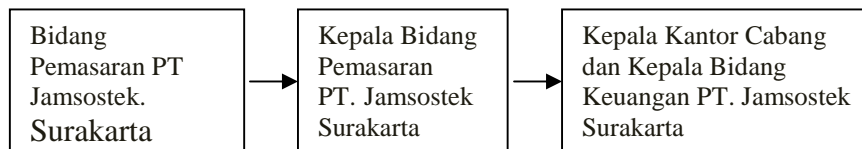
untuk setiap wilayah (Kabupaten/ Kodya). Kalau TKLHK tidak tentu, tahun 2008 kemarin sebanyak kurang lebih delapan kali. Untuk TK jasa kontruksi biasanya dua kali dalam setahun, tahun kemarin itu di bulan Januari dan November.” (Wawancara 11 November 2009)

Berdasar ungkapan Bp. Nugroho di atas maka bisa dilihat bahwa sasaran program perluasan kepesertaan tahun 2008 yaitu PWBD, PDS, TKLHK, dan TK di jasa kontruksi yang terletak di beberapa wilayah, yaitu Kabupaten Wonogiri, Sukoharjo, Karanganyar, Sragen dan Kodya Surakarta. Target sasaran untuk TK jasa kontruksi dicari melalui kerjasama dengan dinas-dinas atau Kepala Bagian Pembangunan Program di daerah-daerah setempat untuk mendapatkan data proyek.

b. Membuat proposal kegiatan

Setelah di dapat siapa yang menjadi target sasaran perluasan kepesertaan Jamsostek, maka pegawai bidang Pemasaran menyusun dan mengajukan proposal penyelenggaraan Program Perluasan Kepesertaan kepada Kepala Kantor Cabang PT. Jamsostek Surakarta. Proposal tersebut berisi antara lain : dasar kegiatan, tujuan kegiatan, waktu pelaksanaan, sasaran kegiatan, dan rincian biaya. Setelah itu, Kepala Kantor Cabang (Kakacab) PT. Jamsostek Surakarta melakukan penilaian terhadap proposal yang telah diajukan tersebut, dengan pertimbangan apakah disetujui atau tidak. Berikut ini mekanisme pengajuan proposalnya:

Gambar 3.1
Mekanisme Pengajuan Proposal



Proposal diajukan setiap akan diadakan satu kegiatan. Misalnya setiap akan melakukan kunjungan langsung ke PWBD/PDS di daerah-daerah atau akan mengadakan sosialisasi berkelompok. Di tahun 2008 ini Bidang Pemasaran mengajukan proposal sebanyak 21 kali. Akan tetapi untuk tiga proposal ditolak, dengan alasan rincian biaya terlalu tinggi. Proposal yang ditolak tersebut berisi pengajuan untuk sosialisasi berkelompok dengan memilih tempat yang bisa dikatakan mewah, sehingga memakan biaya cukup tinggi. Untuk itu kemudian Kepala Kantor Cabang menyarankan supaya tempat sosialisasi dialihkan ke tempat lain yang lebih efisien.

2. Langkah Pelaksanaan

Proses pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan dapat dilakukan setelah adanya persetujuan proposal dari Kakacab PT. Jamsostek Surakarta. Proses pelaksanaan perluasan kepesertaan meliputi 3 bentuk atau langkah :

a. Pengiriman Surat Pemberitahuan Wajib menjadi Peserta Jamsostek

Surat pemberitahuan wajib menjadi peserta dikirim oleh pihak PT. Jamsostek Surakarta ke semua target sasaran melalui jasa

pengiriman kantor (kurir). Selang beberapa hari atau di hari berikutnya biasanya para target yang memiliki kesadaran diri segera mendaftarkan dirinya ke PT. Jamsostek Surakarta. Pelaksanaan pengiriman surat pemberitahuan wajib menjadi peserta ini berlangsung di awal tahun atau di bulan Januari ke semua perusahaan-perusahaan PWBD yang berjumlah ratusan.

Bapak Nugroho, MA menuturkan bahwa :

“Surat Pemberitahuan Wajib Menjadi Peserta itu dikirimkan pada awal tahun. Kurir-kurir kantor dikerahkan untuk mengirimkan surat-surat tersebut ke ratusan PWBD yang tersebar di beberapa wilayah.” (Wawancara 30 November 2009)

Dari penuturan di atas menunjukkan bahwa pengiriman Surat Pemberitahuan Wajib menjadi Peserta itu dilaksanakan pada awal tahun ke semua target PWBD di empat kabupaten dan satu kodya melalui jasa pengiriman kantor (kurir).

b. Kunjungan langsung ke perusahaan

PT. Jamsostek Surakarta melakukan berbagai kunjungan langsung ke perusahaan-perusahaan di wilayah Kabupaten Sragen, Karanganyar, Sukoharjo, Wonogiri, dan Kodya Surakarta. Perusahaan-perusahaan yang dikunjungi ialah perusahaan yang seharusnya sudah mengikuti kepesertaan Jamsostek, tetapi perusahaan tersebut belum mengikuti. Kunjungan dilakukan oleh PT. Jamsostek Surakarta dan terkadang dengan instansi terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat.

Transportasi yang digunakan untuk kunjungan ke perusahaan-perusahaan yaitu mobil dinas PT. Jamsostek Surakarta. Sekali kunjungan biasanya menggunakan 1 (satu) mobil. Pegawai PT. Jamsostek Surakarta khususnya dari bidang pemasaran yang melakukan kunjungan terdiri dari 1-2 orang. Apabila kunjungan dilakukan dengan instansi terkait (Disnaker) maka biasanya Disnaker mengirim 1-2 orang juga untuk kunjungan tersebut.

Sebagai contoh pada saat kunjungan ke pabrik “Jamu Deltomet” di daerah Wonogiri. Kunjungan ini dilaksanakan oleh 2 orang pegawai PT. Jamsostek Surakarta yaitu Bapak Kristianto dan Bapak Nugroho, MA. Berikut tutur Bapak Kristianto :

“Dulu pas kami melakukan kunjungan ke pabrik Jamu Deltomet Wonogiri ternyata daerahnya termasuk pelosok, tetapi perusahaannya termasuk lumayan sukses/ besar. Kami memberikan pengarahan tentang program-program Jamsostek dan akhirnya pimpinan perusahaan itu pun mengerti. Esok harinya perusahaan itu mendaftarkan diri ke PT. Jamsostek melalui perwakilan tangan kanan pimpinan perusahaan itu yang langsung datang ke PT. Jamsostek Surakarta“. (Wawancara 30 November 2009)

Dari keterangan di atas maka bisa dilihat bahwa kunjungan langsung ke perusahaan-perusahaan dilakukan oleh pegawai Bidang Pemasaran ke berbagai wilayah. Mereka memberi pengarahan tentang Jamsostek dan menarik simpati perusahaan-perusahaan tersebut. Kemudian hasilnya bisa terlihat jika perusahaan yang didatangi tersebut selanjutnya

mendaftarkan diri ke PT. Jamsostek Surakarta. Kunjungan langsung ini terkadang juga tidak membuahkan hasil.

c. Sosialisasi Berkelompok

Sosialisasi berkelompok ini maksudnya pihak PT. Jamsostek memberikan penyuluhan tentang pendeskripsian program Jamsostek dan arti pentingnya., di sebuah tempat dimana acara tersebut dihadiri oleh beberapa perusahaan di daerah tertentu. Perusahaan-perusahaan diberitahu melalui undangan. Pada bulan Maret PT. Jamsostek mengadakan sosialisasi di RM. Roso Joyo Sragen dan dihadiri oleh perusahaan-perusahaan PWBD di daerah Sragen. Penyuluhan diberikan oleh Bapak Sugeng selaku Kepala Bidang Pemasaran di PT. Jamsostek Surakarta pada waktu itu.

Sosialisasi kedua terlaksana di PT. Air Mancur Wonogiri pada bulan Juni. Acara tersebut dihadiri oleh perusahaan-perusahaan PWBD di daerah Wonogiri.

Seperti yang dikemukakan Bapak Nugroho, MA seperti berikut :

“Waktu di Wonogiri itu saya melakukan penyuluhan atau sosialisasi di PT. Air Mancur. Saat itu saya bersama satu rekan saya yaitu Kristianto. Yang hadir dalam sosialisasi itu cukup banyak, ya kurang lebih sembilan puluh wakil perusahaan. Para peserta pun cukup aktif saat sosialisasi diberikan. Banyak yang bertanya dan merespon.”
(Wawancara 30 November 2009)

Sosialisasi selanjutnya dilakukan di tempat-tempat lain, yaitu di Aula Dinas Tenaga Kerja Sukoharjo dengan target sasaran

PDS daerah Sukoharjo; di RM Berdikari Resto Palur, Karanganyar dengan sasaran PDS daerah Karanganyar; di RM Nikmat Rasa dengan sasaran PDS dan PWBD daerah Surakarta; di Kantor Disnaker Sragen dengan sasaran PWBD daerah Sragen.

Proses pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek dijelaskan oleh Bapak Drs. Albertus selaku pelaksana program, seperti berikut :

“Program Perluasan Kepesertaan Jamsostek ini jadwalnya tidak bisa ditetapkan dalam sekali waktu, biasanya seiring dengan berjalannya program, karena melihat kondisi target sasaran dan hasil dari evaluasi setiap kegiatan. Jadi bisa ditindaklanjuti target mana selanjutnya yang harus dicapai atau dituju. Yang paling sering itu pelaksanaan usaha perluasan kepesertaan yang mengarah ke PWBD”. (Wawancara 11 November 2009)

Dalam tahun ini PT. Jamsostek melaksanakan enam kali sosialisasi berkelompok. Hasil yang diperoleh bisa dikatakan cukup maksimal. Melalui sosialisasi berkelompok ini berhasil menyita perhatian dan kesadaran sebagian perusahaan untuk mengikuti program Jamsostek. Hingga akhirnya mereka mendaftarkan diri ke PT. Jamsostek Surakarta.

Berikut ini tahap-tahap usaha perluasan kepesertaan Jamsostek berdasar target sarannya :

➤ Tahap dengan target Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD)

Pencarian target sasaran PWBD dilakukan hampir tiap bulan, yaitu melalui kunjungan langsung ke perusahaan ataupun melalui sosialisasi berkelompok. PT. Jamsostek mendatangi

perusahaan-perusahaan di empat kabupaten dan satu kodya yang berjumlah ratusan. Agendanya yang telah terlaksana yaitu seperti berikut :

- Bulan Januari, ke wilayah kab. Wonogiri dan kab. Sukoharjo
- Bulan Februari, ke wilayah kodya Surakarta
- Bulan Maret, ke wilayah kodya Surakarta dan kab. Sragen
- Bulan April, ke wilayah kab. Karanganyar
- Bulan Mei, ke wilayah kab. Sragen dan kab. Sukoharjo
- Bulan Juni, ke wilayah kab. Wonogiri dan kodya Surakarta
- Bulan Juli, ke wilayah kab. Sukoharjo
- Bulan Agustus, ke wilayah kab. Karanganyar dan kodya Surakarta
- Bulan September, ke wilayah kab. Wonogiri
- Bulan Oktober, ke wilayah kab. Wonogiri
- Bulan November, ke wilayah kodya Surakarta
- Bulan Desember, ke wilayah kab. Sragen dan kab. Sukoharjo

➤ Tahap dengan target Perusahaan Daftar Sebagian (PDS)

Usaha pencarian target sasaran PDS dilakukan melalui sosialisasi berkelompok dan dengan kerjasama dengan Disnaker-Disnaker setempat. Satu wilayah (1 kabupaten atau kodya) harus dilakukan sosialisasi minimal satu kali. Waktu pelaksanaan

biasanya tergantung kesepakatan dari Dinas Tenaga Kerja setempat. Tahun 2008 PT. Jamsostek mengadakan sosialisasi berkelompok untuk PDS antara lain di aula Dinas Tenaga Kerja Sukoharjo, RM. Berdikari Resto Karanganyar, Graha nikmat Rasa Surakarta, kantor Dinas Tenaga kerja Wonogiri dan RM. Roso Joyo Sragen.

➤ Tahap dengan target Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja

Perekrutan target sasaran TKLHK dilakukan melalui kerjasama dengan organisasi-organisasi terkait. Dalam tahun 2008 PT. Jamsostek mengadakan kerjasama dan sosialisasi dengan Asosiasi Perusahaan Indonesia (APINDO), Lembaga Pelatihan Disnaker, Unit Pelaksana Teknis Daerah yaitu perparkiran, Pamong Praja, dan Paguyuban-paguyuban.

➤ Tahap dengan target Tenaga Kerja di Jasa Kontruksi

Perekrutan target sasaran tenaga kerja di jasa kontruksi dilakukan melalui kerjasama dengan Dinas atau Kabag Pembangunan Program di kabupaten Wonogiri, kabupaten Sukoharjo, kabupaten Karanganyar, kabupaten Sragen, dan kodya Surakarta. Tahun 2008 PT. Jamsostek Surakarta melakukan pencarian peserta tenaga kerja di jasa kontruksi sebanyak dua kali yaitu di bulan Januari dan November.

3. Langkah Evaluasi Hasil

Pemantauan dan evaluasi reguler dilakukan untuk mengetahui hasil dari usaha perluasan kepesertaan, seberapa banyak jumlah peserta yang berhasil direkrut dalam periode itu. Biasanya evaluasi hasil ini dilaksanakan setiap dua sampai tiga bulan sekali (2-3 bulan sekali). Sedangkan di akhir tahun diadakan evaluasi total atau keseluruhan dari pelaksanaan program tersebut.

Evaluasi perlu dilaksanakan secara rutin dan teratur. Masalah dan hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan program dapat segera diketahui dicarikan jalan pemecahannya, atau diberi masukan. Rapat evaluasi ini ada dua jenis yaitu rapat yang dilakukan oleh semua Kepala Bidang (Kabid) PT. Jamsostek Surakarta dan rapat yang dilakukan oleh anggota Bidang Pemasaran dengan Kepala Kantor Cabang (Kakacab) PT. Jamsostek Surakarta. Rapat evaluasi berlangsung di ruang rapat kantor PT. Jamsostek Surakarta. Kegiatan evaluasi ini dilakukan dengan jalan mengakses informasi dari pelaksana program yaitu para pegawai bidang pemasaran yang sudah terjun melaksanakan usaha perluasan kepesertaan.

Hasil penambahan peserta merupakan fokus utama dalam kegiatan ini. Berikut ungkap Bapak Drs. Albertus selaku Kepala Bidang Pemasaran PT. Jamsostek Surakarta tentang evaluasi hasil :

“Setelah satu kegiatan berakhir biasanya terus diadakan evaluasi hasil Mbak. Evaluasi hasil itu dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pencapaian target. Biasanya dilakukan satu bulan sekali, kadang ya satu setengah bulan, tergantung waktu

berakhirnya satu kegiatan. Pada saat evaluasi ini pelaksana proses perluasan kepesertaan harus memberikan laporan atas kegiatannya yang sudah dilaksanakannya pada periode tersebut.” (Wawancara 30 November 2009)

Dalam evaluasi hasil, para pelaksana usaha perluasan kepesertaan Jamsostek atau beberapa pegawai bidang pemasaran wajib memberi laporan yang sebenarnya tentang bagaimana jalannya usaha perluasan kepesertaan dan keadaan target sasaran. Hal ini bertujuan apabila ada masalah dapat segera ditangani dan ditindaklanjuti. Selain itu juga kegiatan evaluasi bertujuan untuk menentukan proses tindak lanjut.

Hal-hal yang perlu dilaporkan pada saat evaluasi hasil yaitu

1. Proses usaha perluasan kepesertaan Jamsostek
2. Kegiatan dan hasil usaha perluasan kepesertaan Jamsostek
3. Hambatan selama proses usaha perluasan kepesertaan Jamsostek

b. Hambatan Pelaksanaan Program

Faktor penghambat pelaksanaan program Pemberantasan Kepesertaan oleh PT. Jamsostek Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran target atau sasaran tentang arti penting Jamsostek.

Adanya sikap perusahaan yang tidak mau mengerti arti penting perlindungan untuk tenaga kerjanya menjasi hambatan keberhasilan program ini. Perusahaan masih banyak yang kurang begitu memperhatikan keselamatan, pemeliharaan kesehatan atau simpanan hari tua tenaga kerjanya. Fokus perusahaan biasanya yaitu

mendapatkan laba yang maksimal dan produksinya dengan mengesampingkan kepentingan perlindungan tenaga kerjanya.

Ibu Siti selaku pemilik pabrik konveksi jahit di daerah Purwantoro, Wonogiri mengatakan bahwa :

“Pabrik saya memang tidak saya daftarkan Jamsostek Mbak, karena saya pikir itu nggak terlalu penting. Dari dulu ya semua berjalan lancar. Tenaga kerja saya datang, bekerja, istirahat, pulang, dan begitu seterusnya. Mereka juga tidak komplain untuk mendapatkan perlindungan atau seperti asuransi kerja gitu. Jadi ya saya enjoy-enjoy saja.” (Wawancara 15 Mei 2009)

Berikut diungkapkan oleh Bapak Kristianto selaku pelaksana program dan sebagai pegawai bidang pemasaran PT. Jamsostek Surakarta :

“Ya dulu pas saya melakukan kunjungan langsung ke perusahaan-perusahaan di daerah Wonogiri itu, ada sebagian yang kurang merespon kami, seperti pabrik konveksi dan koperasi simpan pinjam. Pemilik pabrik dan para anggota koperasi itu pasif saat ada kunjungan atau sosialisasi dari kami. Mereka sepertinya tidak peduli. Apa mungkin pengaruh lingkungan juga yang termasuk agak pelosok, sehingga kurang tanggap dan ngerti soal Jamsostek.”(Wawancara 30 November 2009)

Dalam proses perluasan kepesertaan ini memang masih ditemukan beberapa perusahaan yang cuek atau tidak menanggapi. Kemungkinan karena pengaruh lingkungan atau kurangnya motivasi dari diri pengusaha masing-masing.

2. Penegakan hukum yang belum optimal

Pemberian sanksi atau penegakan hukum diberikan kepada perusahaan yang belum mengikuti kepesertaan Jamsostek yaitu terutama PWBD (Perusahaan Wajib Belum Daftar). Sebenarnya

Jamsostek itu diwajibkan untuk semua perusahaan yang memenuhi kriteria menjadi peserta, tetapi kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak mendaftar. Hal ini karena tidak adanya sanksi yang tegas dari Dinas Tenaga Kerja yang mempunyai wewenang memberi hukuman. Sanksi yang seharusnya diberikan kepada perusahaan-perusahaan tersebut termaktub dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, yaitu hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Akan tetapi dalam faktanya Dinas Tenaga Kerja belum mengimplementasikan hukuman atau sanksi tersebut kepada perusahaan-perusahaan yang belum mendaftar Jamsostek.

Bapak Panijo selaku Kepala Bidang Umum PT. Jamsostek Surakarta menuturkan :

“Soal sanksi kepada perusahaan-perusahaan yang belum daftar menjadi peserta Jamsostek memang sampai saat ini belum ada sanksi yang tegas Mbak Saya juga nggak tahu. Tahun kemarin sebenarnya sih katanya dari pihak Disnaker mau segera menegakkan hukuman atau sanksi kepada perusahaan-perusahaan itu, tapi faktanya sampai sekarang kok nggak ada implementasinya”. (Wawancara 26 Maret 2009)

Sedangkan Bapak Dwi sebagai pemilik pabrik Batik Cap di Mojolaban, Sukoharjo mengatakan seperti berikut :

“Wah saya nggak mengikuti kepesertaan Jamsostek Mbak, maksud saya perusahaan dan tenaga kerja saya tidak saya daftarkan Jamsostek. Alasannya ya nggak ada apa-apa, lagian juga nggak ada hukumannya Mbak.”(Wawancara 30 Agustus 2009)

Dari penuturan-penuturan di atas bisa dilihat bahwa kurangnya penegakan hukum atau sanksi yang tegas dari Disnaker kepada

perusahaan-perusahaan yang belum mendaftar Jamsostek merupakan hambatan berhasilnya program Perluasan Kepesertaan Jamsostek ini. Hal ini menyebabkan perusahaan meremehkan tentang Jamsostek dan tidak merespon mengenai Jamsostek.

Selain terdapat hambatan dalam pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek, terdapat pula faktor pendukung terlaksananya program ini, yaitu :

a. Sarana dan prasarana

Kegiatan usaha perluasan kepesertaan Jamsostek tidak lepas dari dukungan sarana dan prasarananya. Ketersediaan sarana dan prasarana tersebut cukup standar, namun sudah mendukung untuk kelancaran berjalannya proses usaha perluasan kepesertaan Jamsostek ini. Seperti yang diungkapkan Bapak Kristianto selaku pelaksana program dan juga sebagai pegawai Bidang Pemasaran PT. Jamsostek Surakarta berikut ini :

“Segala peralatan yang dibutuhkan untuk proses perluasan kepesertaan ini sudah termasuk memadai. Semuanya disediakan oleh kantor, yaitu antara lain: brosur-brosur Jamsostek, komputer & printer, mesin fotokopi, perlengkapan-perengkapan lain, dan yang penting pula yaitu alat transportasi. Kantor sini menyediakan kendaraan dinas berupa enam mobil dan empat sepeda motor.”
(Wawancara 30 November 2009)

Dari penuturan di atas dapat diketahui bahwa untuk program Perluasan Kepesertaan sudah dipenuhi dalam hal sarana dan prasarananya, dalam artian sudah tersedia sarana dan prasarana yang memadai untuk kelancaran usaha pencarian peserta baru Jamsostek. Walaupun

peralatannya (komputer) sebagian masih sederhana, namun sudah mampu mendukung berjalannya proses perluasan kepesertaan Jamsostek.

b. Cara Sosialisasi yang baik

Pelaksana program memegang peranan penting dalam berjalannya usaha perluasan kepesertaan Jamsostek. Salah satu kerja pelaksana program yaitu melakukan sosialisasi, baik melalui kunjungan langsung ke perusahaan maupun sosialisasi berkelompok di suatu tempat. Sejauh ini kinerja pelaksana program cukup memuaskan dilihat dari keuletan dan kecakapan dalam bersosialisasi. Untuk lebih jelasnya berikut ini penuturan Bapak Drs. Albertus, selaku Kabid Pemasaran dan juga pelaksana serta pengevaluasi program :

“Para pelaksana program yaitu pegawai Bidang Pemasaran dilihat sudah bagus kinerjanya, terutama dalam hal sosialisasi pada waktu meraih target sasaran. Sosialisasi diberikan dengan ramah, bahasa jelas atau tidak berbelit, *friendly*, dan menarik. Ditambah dengan memberikan brosur Jamsostek ke target sasaran. Banyak kok Mbak peserta baru Jamsostek yang bilang kalau penyuluhan yang diberikan itu bagus.” (Wawancara 30 November 2009)

Ibu Ratna sebagai pemilik Java Mesasarana, Ruko Beteng Solo, juga menuturkan hal yang sama :

“Saya mengikuti sosialisasi berkelompok oleh PT. Jamsostek Surakarta, pada waktu itu bertempat di RM. Nikmat Rasa. Tapi saya lupa Mbak, siapa nama bapak yang memberikan penyuluhan itu. Pokoknya bapak’*e* itu berpakaian rapi, pinter ngomong, lucu, jelas dalam menjelaskan dan bisa menarik perhatian saya. Nah setelah sosialisasi itu, seminggu kemudian saya mendaftarkan diri sekaligus tenaga kerja saya untuk menjadi peserta Jamsostek.” (Wawancara 1 Desember 2009)

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu yang dapat membuat kesuksesan usaha perluasan kepesertaan adalah kecakapan

pelaksana program dalam menarik simpati target sasaran. Dengan kata lain berhasilnya program ini salah satunya yaitu berkat sosialisasi yang baik dan menarik.

4. Produk (*Product*)

Evaluasi terkait dengan produk mengukur dan menginterpretasi pencapaian program selama pelaksanaan program dan pada akhir program sehingga kemudian dapat diketahui hasil dan dampak dari pelaksanaan suatu program. Dalam evaluasi produk ini, hal yang dinilai adalah jumlah penambahan peserta Jamsostek dan dampak dari program ini dalam rangka meningkatkan perlindungan tenaga kerja. Hal ini pula yang merupakan hasil pencapaian tujuan program.

Dengan dilaksanakannya program perluasan kepesertaan Jamsostek ini maka dampak sosial yang diharapkan yaitu lebih terlindunginya tenaga kerja dalam bekerja di suatu perusahaan apabila terjadi resiko sosial seperti kecelakaan kerja, kematian, kesehatan, maupun masa pensiunan atau masa tua. Tenaga kerja hingga akhirnya mempunyai rasa aman dan terjamin perlindungan dalam kerjanya. Selain itu dampak dari segi hukum yaitu diharapkan adanya peningkatan ketaatan terhadap peraturan Undang-Undang bagi pengusaha-pengusaha, sesuai dalam UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dengan begitu apa yang menjadi tujuan PT. Jamsostek dapat tercapai.

Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Nugroho, MA selaku pegawai Bidang Pemasaran dan sebagai pelaksana program :

“Hasil program ini ya tentunya yaitu penambahan peserta Jamsostek. Dampak positif dari program ini yaitu peningkatan terhadap perlindungan tenaga kerja dalam bekerja dan peningkatan kepatuhan atau ketaatan terhadap Undang-Undang bagi pengusaha, karena adanya UU No.3 Tahun 1992 mengenai Jamsostek.” (Wawancara 11 November 2009)

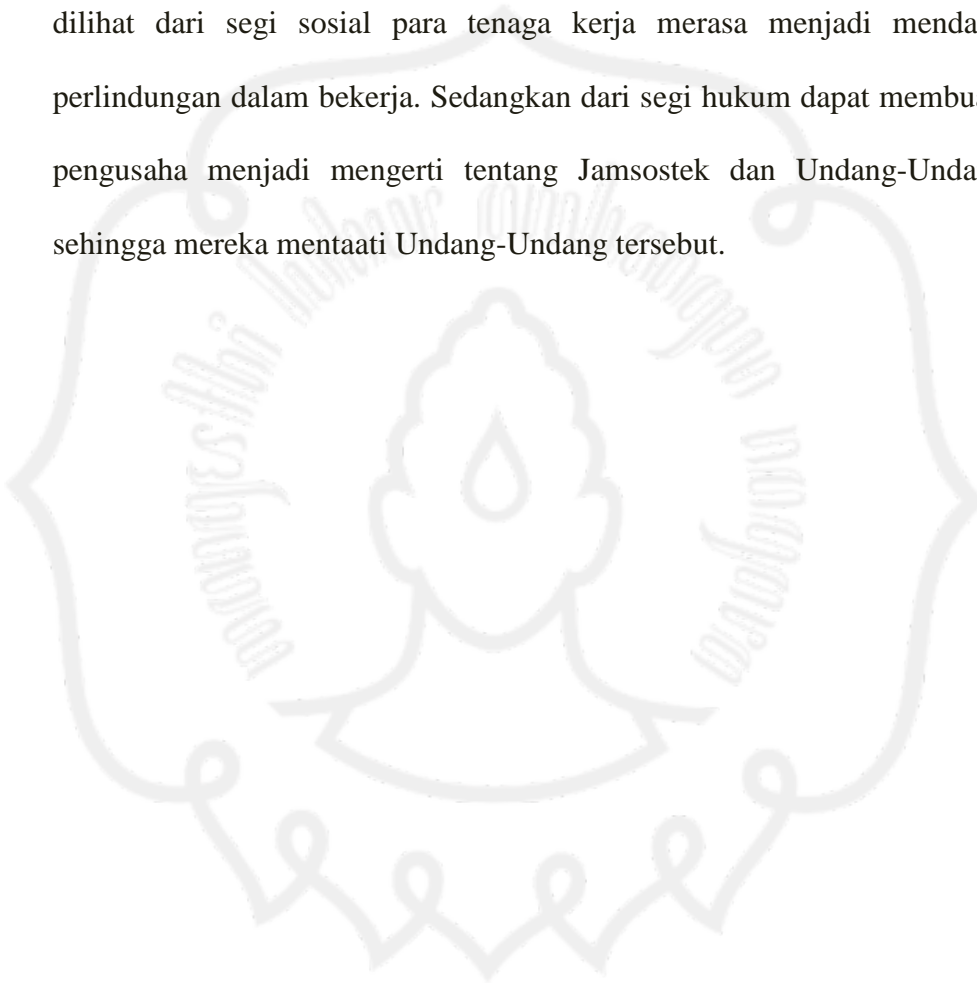
Setelah terlaksananya program .Perluasan Kepesertaan ini maka jumlah peserta Jamsostek mengalami penambahan. Jumlah penambahan peserta melebihi target pencapaian yang ditetapkan pada awal tahun. Berikut ini jumlah pencapaian atau penambahan peserta (di akhir tahun) setelah terlaksananya program Perluasan Kepesertaan Jamsostek :

- Perusahaan
 - Program Paket (PWBD/PDS) 127 perusahaan
 - Program Khusus (jasa konstruksi) 1.546 proyek
- Tenaga Kerja
 - Program Paket (PWBD/PDS) 26.476 orang
 - Program Khusus (jasa konstruksi) 74.481 orang
 - Program TKLHK 3.228 orang

Ibu Ratna, salah seorang peserta Jamsostek, ketika penulis temui pada saat sedang membayar iuran di PT. Jamsostek Surakarta menuturkan sebagai berikut :

“Setelah mengikuti sosialisasi berkelompok tentang Jamsostek dulu itu dan diberitahu juga tentang landasan hukumnya, saya terus tertarik. Sepertinya kok enak gitu kalau ikut Jamsostek. Jadi terlindungi dalam bekerja dan juga bisa mempunyai simpanan untuk masa tua. Akhirnya ya saya kemudian mendaftar untuk menjadi peserta Jamsostek. Saya masih ingat pada waktu itu hari Senin bulan Juni 2008, saya datang ke PT. Jamsostek Surakarta untuk mendaftar kepesertaan Jamsostek.” (Wawancara 1 Desember 2009)

Dari penuturan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dan dampak yang diharapkan PT. Jamsostek dari program ini bisa tercapai. PT. Jamsostek mendapatkan penambahan peserta sesuai dengan target yang diharapkan, dan otomatis bisa meningkatkan penerimaan iuran Jamsostek. dilihat dari segi sosial para tenaga kerja merasa menjadi mendapatkan perlindungan dalam bekerja. Sedangkan dari segi hukum dapat membuat para pengusaha menjadi mengerti tentang Jamsostek dan Undang-Undanganya, sehingga mereka mentaati Undang-Undang tersebut.



BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, dapat disimpulkan tentang evaluasi pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek oleh PT. Jamsostek Surakarta. Dalam penelitian ini menggunakan model CIPP (*Context, Input, Process, Product*), sehingga dalam evaluasi pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek ini dikemukakan hal-hal yang berkaitan dengan:

1. Konteks (*Contex*)

Konteks ini mengarah pada penilaian :

a. Alasan Penetapan Tujuan Program

Alasan penetapan tujuan tersebut yaitu karena :

- Masih banyaknya perusahaan yang belum mengikuti kepesertaan Jamsostek

Perusahaan-perusahaan di wilayah kabupaten Wonogiri, Sukoharjo, Karanganyar, Sragen, dan kodya Surakarta masih banyak yang belum mengikuti kepesertaan Jamsostek. Penyebab hal ini yaitu karena mereka merasa keberatan atau merasa takut jika suatu saat nanti mereka tidak bisa meneruskan (berhenti) membiayai iuran tersebut.

- Kurangnya perlindungan terhadap tenaga kerja

Banyak tenaga kerja yang belum mengikuti kepesertaan Jamsostek.

Melihat dari hal ini maka perlindungan terhadap tenaga kerja dikatakan kurang. Banyak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan mereka tidak mendapat bantuan dari PT.

Jamsostek atau harus menanggung biaya pengobatan dan kesehatan mereka sendiri.

b. Sasaran Pelaksanaan Program

Sasaran program Perluasan Kepesertaan Jamsostek adalah :

- Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD)
- Perusahaan Daftar Sebagian (PDS)
- Tenaga Kerja yang bekerja di Luar Hubungan Kerja (TKLHK) atau disebut pula tenaga kerja informal.
- Tenaga Kerja (TK) di jasa konstruksi.

2. Masukan (*Input*)

Evaluasi terkait dengan masukan ini mengarah pada penilaian :

1) Kondisi Kelompok Sasaran

Kondisi kelompok sasaran dengan adanya usaha atau program perluasan kepesertaan Jamsostek ini yaitu PWBD ada sebagian yang kemudian langsung masuk atau mendaftar menjadi peserta Jamsostek dan ada pula yang masih menimbang untuk ikut atau tidak karena pertimbangan soal biaya; TKLHK biasanya juga terbentur dengan kewajiban membayar iuran yang harus di tanggung sendiri, sehingga

menyebabkan kelanjutan iuran agak susah untuk dipertahankan; sedangkan untuk tenaga kerja kontruksi sebagian besar sudah mendaftar, karena itu sudah merupakan kewajiban seperti yang tertuang dalam SPK (Surat Perintah Kerja). Sedangkan kondisi letak geografis wilayah sasaran atau perusahaan-perusahaan termasuk mudah di jangkau.

2) Kapasitas Pelaksana Program

Pelaksana program yaitu pegawai bidang pemasaran PT. Jamsostek Surakarta. Jumlah pelaksana program Perluasan Kepesertaan Jamsostek berjumlah delapan orang. Para pelaksana program mempunyai tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

3) Sarana dan Prasarana Pelaksanaan Program

Sudah tersedia sarana dan prasarana yang memadai dan mendukung untuk proses usaha perluasan kepesertaan Jamsostek, yaitu antar lain : brosur Jamsostek dan formulir pendaftaran Jamsostek, transportasi, peralatan komputer, dan mesin fotokopi.

4) Dana Pelaksanaan Program

Pada prakteknya, dana atau anggaran sudah mencukupi untuk membiayai operasional pelaksanaan program selama berlangsungnya kegiatan dalam satu tahun.

3. Proses (*Process*)

Evaluasi terkait dengan proses ini mengarah pada penilaian :

a. Pelaksanaan Program

Langkah-langkah dalam Pelaksanaan Program Perluasan Kepesertaan Jamsostek meliputi :

1. Langkah Persiapan

- Menetapkan target sasaran utama perluasan kepesertaan

Kegiatan ini dilakukan setiap 1-2 bulan sekali, atau setelah terselesaikannya suatu kegiatan. Dalam langkah ini yang dilakukan adalah mendata PWBD, PDS, TKLHK, dan tenaga kerja jasa konstruksi yang hendak menjadi sasaran untuk periode tertentu.

- Membuat proposal kegiatan

Proposal diajukan oleh Bidang Pemasaran kepada Kepala Kantor Cabang, pada saat setiap akan diadakan satu kegiatan. Di tahun 2008 ini Bidang Pemasaran mengajukan proposal sebanyak 21 kali.

2. Langkah Pelaksanaan

Proses pelaksanaan perluasan kepesertaan meliputi 3 bentuk :

- Pengiriman Surat Pemberitahuan Wajib menjadi Peserta Jamsostek

Pelaksanaan pengiriman surat pemberitahuan wajib menjadi peserta ini berlangsung di awal tahun atau di bulan

Januari ke semua perusahaan-perusahaan PWBD yang berjumlah ratusan, melalui jasa pengiriman kantor (kurir).

- Kunjungan langsung ke perusahaan

Kunjungan dilakukan oleh PT. Jamsostek Surakarta dan terkadang dengan instansi terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat dengan menggunakan mobil dinas kantor.

- Sosialisasi berkelompok

Dalam tahun ini PT. Jamsostek melaksanakan enam kali sosialisasi berkelompok. Melalui sosialisasi berkelompok ini berhasil menyita perhatian dan kesadaran sebagian perusahaan untuk mengikuti program Jamsostek

3. Langkah Evaluasi Hasil

Evaluasi hasil ini dilaksanakan setiap dua sampai tiga bulan sekali (2-3 bulan sekali). Sedangkan di akhir tahun diadakan evaluasi total atau keseluruhan dari pelaksanaan program tersebut.

b. Hambatan Pelaksanaan Program

Faktor penghambat pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan oleh PT. Jamsostek Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran target atau sasaran tentang arti penting Jamsostek.
2. Penegakan hukum dari Disnaker yang belum optimal.

Terdapat pula faktor pendukung dalam pelaksanaan program

Perluasan Kepesertaan Jamsostek, yaitu :

1. Sarana dan prasarana dari PT.Jamsostek Surakarta yang memadai.
2. Cara Sosialisasi para pelaksana program yang baik.

4. Produk (*Product*)

Berikut ini jumlah pencapaian atau penambahan peserta (di akhir tahun 2008) setelah terlaksananya program Perluasan Kepesertaan Jamsostek beserta prosentase pencapaiannya :

Tabel 3.1
Hasil Pencapaian Jumlah peserta

Peserta	Target pencapaian	Jumlah yang tercapai	Prosentase pencapaian target
Perusahaan			
- Program Paket(PWBD/PDS)	92 perusahaan	127 perusahaan	138,04 %
- Program Khusus (jasa konstruksi)	602 proyek	1.546 proyek	256,81 %
Tenaga kerja			
- Program Paket(PWBD/PDS)	19.384 orang	26.476 orang	137,15 %
- Program Khusus (jasa konstruksi)	36.655 orang	74.481 orang	203,19 %
- Program TKLHK	1.625 orang	3.228 orang	198,64 %

Dari tabel di atas dilihat bahwa target pencapaian peserta dalam program Perluasan Kepesertaan Jamsostek tahun 2008 dapat tercapai, bahkan jumlah yang dicapai melebihi target.

B. Saran

Penulis memberikan masukan terhadap pelaksanaan program Perluasan Kepesertaan Jamsostek :

1. Pendekatan secara langsung kepada perusahaan-perusahaan oleh PT. Jamsostek lebih ditingkatkan, supaya perusahaan-perusahaan mengerti dan menyadari arti penting Jamsostek.
2. Kerjasama antara PT. Jamsostek Surakarta dengan dinas atau instansi terkait (Dinas Tenaga Kerja) untuk penegakan hukum bagi perusahaan yang belum mengikuti kepesertaan Jamsostek supaya lebih digalakkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djudju Sudjana. 2006. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Farid Wadjiji. 1990. *Evaluasi Partisipatoris*. Jakarta : P3M.
- H.B. Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : UNS Press.
- Hunger J. David dan L. Wheelen Thomas. 2002. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Husein Umar. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- J. S. Badudu dan Sutan Muhammad Zain. 1994. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia Jakarta.
- Lexy J. Moleong. 1988. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pariatra Westra. 1989. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Pariatra Westra. 1983. *Manajemen Pembangunan Daerah*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Samodra Wibawa, dkk. 1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Soenarko S.D. 2000. *Public Policy (Pengertian Pokok untuk Memahami dan Analisa Kebijaksanaan Pemerintah)*. Surabaya : Airlangga University Press.

Sumber Lain :

<http://id.answers.yahoo.com>

PP No. 33 Tahun 1977 tentang penyelenggaraan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK)

PP No. 34 Tahun 1977 tentang pendirian Perusahaan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Perum Astek)

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

www.elsevier.com. *Evaluation : The International Journal of Theory, Research and Practice*, p. 98, Vol. 14. Thomson Reuters 2007, Tavistock Institute, London, UK

www.sagepub.com. *What is Program Evaluation* p. 101. Vol. 11, Gene Shackman, 2007, Washington DC

