

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN JAMINAN DAN KECELAKAAN KERJA BAGI NELAYAN DESA JENILU KECAMATAN KAKULUK MESAK KABUPATEN BELU

Basilius Gregorius Manek, Agung Suprojo, Willy Tri Hardianto

Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang, Indonesia

*Corresponding Author:
Basilius Gregorius Manek

Abstract

This study aims to evaluate the effectiveness of the implementation of occupational accident and insurance policies for fishermen in Jenilu Village, Kakuluk Mesak Subdistrict, Belu Regency. As a workforce group vulnerable to occupational accidents, fishermen require adequate protection through policies implemented by BPJS Ketenagakerjaan (Workers Social Security Agency). This research employs a qualitative approach with a case study method, involving in-depth interviews, participatory observation, and document analysis to collect data from fishermen, village officials, and BPJS Ketenagakerjaan officers. The results of the study indicate that the implementation of occupational accident and insurance policies for fishermen in Jenilu Village faces several challenges. These challenges include insufficient effective socialization, limited understanding of the benefits of insurance among fishermen, and difficulties in accessing claim services and facilities. However, there have been efforts by BPJS Ketenagakerjaan and the village government to increase awareness and participation among fishermen through training and socialization programs. The conclusion of this study is that the effectiveness of the implementation of occupational accident and insurance policies for fishermen in Jenilu Village still needs improvement. Recommendations include increasing the frequency and quality of socialization, providing more accessible claim facilities, and enhancing cooperation between the village government, BPJS Ketenagakerjaan, and the fishing community to create a safer and more protected working environment.

Keywords: Policy Effectiveness, Occupational Accident Insurance, Fishermen, Jenilu Village, BPJS

PENDAHULUAN

Dengan diberlakukannya Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, jenis program sosial meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun. Terlaksanannya 5 (lima) program jaminan sosial dalam sistem jaminan sosial nasional diharapkan dapat menjangkau kepesertaan tenaga kerja secara luas dan berkesinambungan, sehingga seluruh penduduk dapat terpenuhi kebutuhan dasar serta jaminan hidup yang layak baik yang bekerja di aektor formal dan informa. Sektor formal adalah penduduk yang bekerja di perusahaan atau badan-badan lain yang secara formal memiliki usaha, dan operasi dan sebagainya dengan ikatan/kontak kerja yang dibuat secara formal.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (biasa disingkat Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunana 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. Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 6 ayat (2) sebagaimana yang dimaksud menyelenggarakan program jaminan meliputi

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun, (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).

Pada awal tahun 2014, pemerintah telah merubah dua lembaga sosial yang bergerak dibidang jaminan sosial yaitu PT Jamsostek menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan PT Askes menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. Pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) juga berdampak pada munculnya program khusus dan tergolong baru yang berasal dari Pemerintah Indonesia yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dan tentunya tujuan serta manfaat dari program ini adalah bagi rakyat Indonesia secara keseluruhan.

Di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak Kabupaten Belu, implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan masih terdapat beberapa kelemahan. Dilihat dari segi komunikasi yaitu kurangnya sosialisai terinci kepada masyarakat dan perbedaan pemahaman mengenai jaminan sosial kesehatan dengan jaminan sosial ketenagakerjaan. Sebagai salah satu Desa yang rata-rata penduduknya memiliki matapencaharian sebagai nelayan menjadikan Desa Jenilu sebagai salah satu Desa yang harus di perhatikan dalam program ketenagakerjaan ini. Nelayan merupakan salah satu pekerjaan yang sangat beresiko tinggi, tidak bisa dibayangkan apabila seorang nelayan tidak dapat bekerja baik itu karena cacat atau bahkan meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Hal ini akan mempersulit kehidupan bagi dirinya maupun keluarganya. Maka salah satu cara untuk menghadapi risiko ini, seorang nelayan harus mempersiapkan diri dengan mengikuti program Jaminan sosial ketenagakerjaan.

Program jaminan sosial tenaga kerja bagi nelayan salah satu bentuk perlindungan ekeonomi dan perlindungan soial. Dikatakan demikian karena program ini memebrikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang nelayan yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya seperti halnya para nelayan di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak. Untuk itu pentingnya nelayan-nelayan di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak di dalam pendaftaran jaminan sosial tenaga kerja untuk menjamin adanya keamanan maupun kepastian terhadap risiko-risiko pekerjaannya baik bagi dirinya ataupun sebagai sarana kesejahteraan bagi keluarganya agar terpenuhi semua ririko pembiayaan kesehatan seperti saki, hamil, bersalin, cacat, maupun kesejahteraan keluarganya dikemudian hari.

METODE PENELITIAN

Menurut (Sutisna, 2020) bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Menurut (Damayanti, 2019) menjalankan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Berdasarkan Pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif, menurut Sugiyono (2018: 2), penelitian kualitatif adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian disadarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga

orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat login.

Metode Penelitian Kualitatif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data agar bisa mendapat hasil efisien, peneliti menggunakan tiga metode, yaitu wawancara, pengamatan (observasi) dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian menggunakan tiga tahap antara lain, reduksi data penyajian data dan penarikan kesimpulan, agar bisa memperoleh data yang valid. (Sugiyono, 2018: 245-252) mengemukakan ada tiga langkah dalam melakukan analisis data, yaitu menggunakan *data reduction*, *data display* dan *data conclusion drawing/ verification*.

Lokasi Penelitian

Menurut Sukardi (2010: 176), mengatakan bahwa “lokasi penelitian merupakan tempat turun kelapangan guna melakukan penelitian dan mengumpulkan data”, dalam penelitian ini lokasi yang dipilih peneliti yaitu di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu dan Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak, Kabupaten Belu, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Adapun alasannya mengapa peneliti memilih di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak sebagai lokasi penelitian adalah karena wilayah tersebut merupakan salah satu lokasi di pesisir pantai.

Fokus Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:206) mengemukakan bahwa dalam pandangan penelitian kualitatif, gejala itu bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan), sehingga penelitian kualitatif tidak akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variable penelitian, tetapi keseluruhan situs sosial yang diteliti meliputi aspek tempat, pelaku, dan aktifitas yang berinteraksi secara sinergis.

Spradly menyatakan bahwa “*A focused refer to a single cultural domain or a few related domains*” maksudnya adalah bahwa focus itu merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situs social. Dalam penelitian kualitatif, penentuan focus dalam proposal lebih didasarkan pada tingkat pembaruan informasi yang akan diperoleh dari institusi sosial (lapangan). Spradley dalam Sugiyono (2018: 209) mengemukakan empat dalam menentukan fokus yaitu:

1. Menetapkan fokus pada permasalahan yang disarankan oleh informan.
2. Menetapkan fokus berdasarkan domain-domain tertentu *organizing domain*.
3. Menetapkan fokus yang memiliki nilai temuan untuk pengembangan iptek.
4. Menetapkan fokus berdasarkan permasalahan yang terkait dengan teori-teori yang telah ada.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan rumusan masalah yang ada maka, peneliti mengambil fokus: Menetapkan fokus berdasarkan permasalahan yang terkait dengan teori-teori yang telah ada. Sehingga peneliti betul-betul tertarik untuk mengambil fokus Bagaimana efektivitas pelaksanaan kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan di Desa Jenilu kecamatan Kakuluk Mesak dengan menggunakan indicator :

1. Standar kebijakan dan
2. Tujuan dari kebijakan.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumber data utama tanpa adanya prantara. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan subyek, antara lain:

- a. Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kabupaten Belu

- b. Masyarakat Nelayan
- c. Kepala Desa

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan hasil yang telah diwawancara dan melalui pengumpulan data-data dari penelitian sendiri, misalnya wawancara, dokumen-dokumen, dan berkas-berkas rencana atau rancangan yang telah ditentukan oleh instansi terkait serta pengamatan dan observasi yang dilakukan peneliti, antara lain mengamati proses strategi dalam menjalankan kebijakan pelayanan BPJS Ketenagakerjaan.

Informan Penelitian

Dalam hal ini penelitian mengambil sampel dari stakeholder yang terlibat dalam implementasi kebijakan jaminan dan kecelakaan kerja bagi nelayan di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak Kabupaten Belu diantaranya: Nelayan di Desa Jenilu mereka yang berpotensi menerima manfaat dari kebijakan jaminan kecelakaan kerja, Kepala Desa sebagai pemimpin Desa yang mengetahui kondisi dan kebutuhan warganya, serta perannya dalam mensosialisasikan kebijakan. Petugas BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi petugas lapangan dan pejabat BPJS Ketenagakerjaan yang bertanggung jawab langsung untuk mensosialisasikan dan mengimplementasikan kebijakan di lapangan dan bertanggung jawab atas wilayah tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, (Sugiyono, 2014: 224). Maka dalam pengumpulan data penelitian Implementasi Kebijakan Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Nelayan Desa Jenilu, menggunakan teknik pengumpulan data berikut.

Observasi

Menurut Sugiyono, (2014: 145) yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap data yang menjadi obyek penelitian. Data tersebutlah yang sangat penting untuk diamati. Observasi adalah pengamatan secara langsung yang dilakukan peneliti dilokasi atau tempat penelitian langsung.

Wawancara

Esterberg dalam Sugiyono (2014: 231-233), mengidentifikasikan wawancara adalah menerapkan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus detail, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila penelitian atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen peneliti berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014: 241) yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara melihat dan mempelajari data-data dan dokumen-dokumen baik berupa catatan dan gambar-gambar (foto) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2014: 244-245), mendefinisikan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa (hasil baru), menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Proses analisis data dalam penelitian ini ditekankan pada peneliti untuk melakukan mencari persoalan yang ada, jalan keluar atau pemecahan masalah yang didapati terkait dengan langkah kebijakan pemerintah dalam pelayanan BPJS ketenagakerjaan. .

1. Tahap Reduksi Data (*Data Reductin*)

Menurut Sugiyono (2014: 249), Reduksi data merupakan “proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keleluasaan serta kedalaman wawasan yang tinggi”. Bagi peneliti yang baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan dengan orang atau sahabat lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu maka wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data yang mempunyai nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

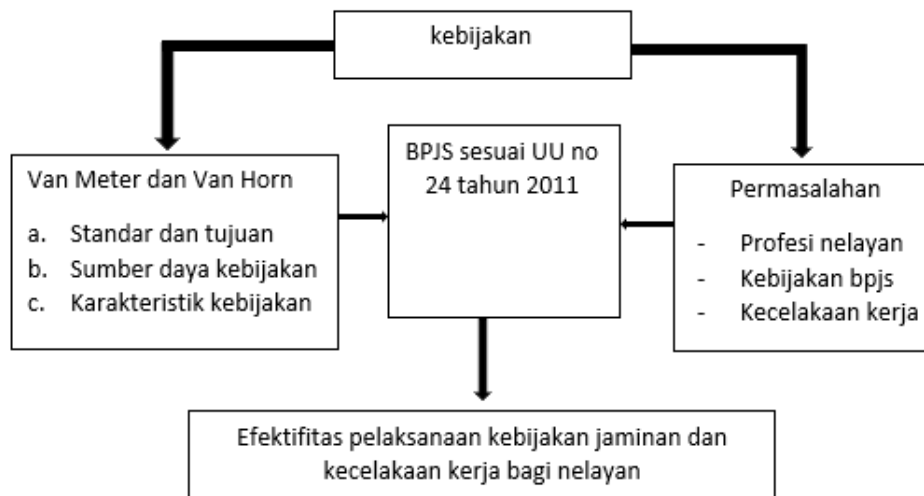
2. Tahap Penyajian Data (*Data Display*)

Menurut Sugiyono (2013: 249) dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart* dan sejenis. Milen dan Haberman dalam Sugiyono (2013: 249) menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang naratif. Penyajian data yaitu penyajian yang telah dikelompokkan dan susunan menurut kategori yang sesuai dengan fokus permasalahan yang memberikan kemungkinan untuk mengadakan penarikan kesimpulan sementara.

3. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclution Drawing/Verification*)

Menurut Sugiyono (2014: 249), kesimpulan dalam penelitian kualitatif yaitu merupakan temuan baru yang sebelumnya pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran sebuah objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Sekunder, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Umum Tempat Penelitian

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuan (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 atau 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 mulai 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 atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut

dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkannya motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan, tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Filosofi BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi risiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan dari belas kasihan orang lain. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

Visi, Misi dan Logo BPJS Ketenagakerjaan

1. Visi

“Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam operasional dan pelayanan”.

2. Misi

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi:

- a. Tenaga Kerja: Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga.
- b. Pengusaha: Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas.
- c. Negara: Berperan serta dalam pembangunan.

3. Logo

Brandmark BPJS Ketenagakerjaan bercerita tentang jembatan yang menjembatani kesejahteraan pekerja di Indonesia. Suatu pergerakan yang dinamis dengan keunggulan pelayanan. Dengan fondasi keamanan, kemakmuran, integritas dan pelestarian menuju kesejahteraan pekerja di Indonesia. Huruf “BPJS Ketenagakerjaan” bermakna jaminan kemakmuran dan kesejahteraan bagi semua pekerja. Logo institusi terdiri dari empat warna yaitu hijau, putih, kuning, dan biru. Masing-masing warna tersebut mengandung arti atau makna yang berbeda-beda.

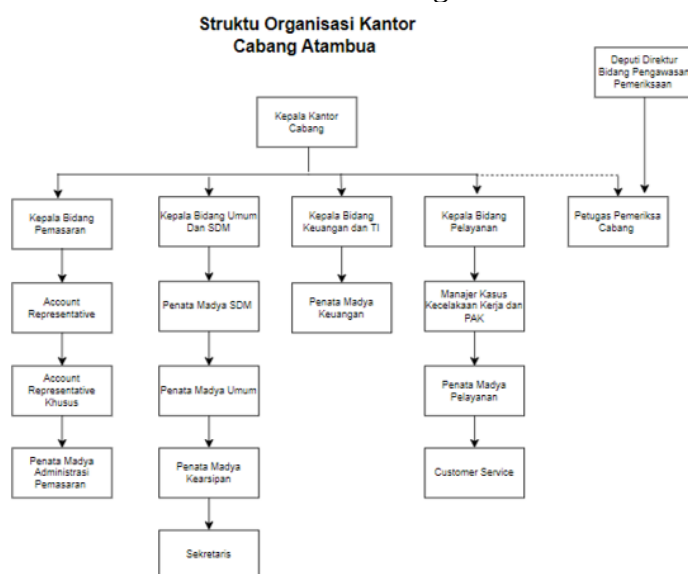
Gambar 1. BPJS Ketenagakerjaan



Sumber : Data Sekunder, 2024

Hijau merupakan warna yang menyimbolkan pertumbuhan, harmonisasi, kesegaran, stabilitas dan ketahanan. Putih berarti kemandirian, kesucian dan kebersihan, diartikan juga sebagai kesempurnaan, melambangkan kebaikan. Kuning bersinar dengan keoptimisan, pencerahan dan kebahagiaan. Warna kuning membawa janji akan masa depan yang positif. Warna terakhir adalah biru merupakan warna langit dan laut, menyimbolkan kepercayaan, kesetiaan, kebijaksanaan, percaya diri, kepintaran, iman, kebenaran dan unggulan. Sedangkan untuk jenis huruf yang digunakan adalah font *Gotham*.

Gambar 2. Struktur Organisasi



Sumber : Data Sekunder, 2024

Standar Dan Sasaran Kebijakan Jaminan Dan Kecelakaan Kerja Bagi Nelayan Di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak

Indikator yang pertama yaitu Standar dan Sasaran Kebijakan dalam Implementasi Jaminan dan Kecelakaan Kerja bagi Nelayan di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak. Sesuai dengan pendapat Van Meter Dan Van Horn (1975) sebagaimana yang dikutip dari Kurniawan & Maani (2019) menjelaskan jika untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan harus menegaskan pada standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, karena kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dan sasaran tersebut.

Standar yang diharapkan dari kebijakan jaminan dan kecelakaan kerja ini adalah ketersediaan para nelayan dalam dunia kerja. Standar keberhasilan kebijakan dalam jaminan dan kecelakaan kerja bagi nelayan di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak sudah dijalankan sesuai

dengan UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan juga Standar Operasional Prosedur (SOP) BPJS Ketenagakerjaan. Sasaran dari kebijakan Jaminan dan kecelakaan kerja adalah para bukan penerima upah salah satunya yaitu nelayan. Serta untuk meningkatkan kualitas hidup setiap masyarakat.

Tujuan kebijakan jaminan dan kecelakaan kerja bagi nelayan di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak dalam hal implementasi kebijakan bahwa kebijakan ini di dasari oleh resiko kecelakaan kerja yang sering terjadi pada nelayan yang ada di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak agar nelayan mendapatkan perlindungan sosial sehingga mereka memiliki rasa aman saat bekerja serta dapat meningkatkan kesejahteraan nelayan dan keluarganya dengan memberikan jaminan finansial saat terjadi kecelakaan kerja sehingga mereka tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Standar kebijakan implementasi jaminan kecelakaan kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan bagi Nelayan desa Jenilu sudah di jalankan dengan baik, sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan berhasil memberikan manfaat yang signifikan bagi nelayan di Desa Jenillu. Pelayanan yang cepat, prosedur yang jelas, serta dukungan penuh dari petugas BPJS menjadi kunci keberhasilan implementasi kebijakan ini.

Sumber Daya Dalam Implementasi Kebijakan Jaminan Dan Kecelakaan Kerja Bagi Nelayan Desa Jenilu

Sebagaimana yang telah dikutip dari Kurniawan & Maani (2019) keberhasilan implementasi kebijakan bergantung pada kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Van Meter dan Van Horn (1975) sebagaimana yang dikutip dari sumber daya manusia (*human recouces*) maupun dukungan sumber daya non-manusia (*non-human recources*).

Sumber Daya Manusia

BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu sebagai *leading sector* dalam menerapkan program jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 dan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 memerlukan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai untuk menerapkan dan memberi informasi program seluas-luasnya agar manfaat dapat mengetahui, memahami dan merasakan manfaat dari program jaminan kecelakaan kerja ini.

Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan, dedikasi, profesionalitas, dan kopotensi di bidangnya, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia yang cukup. Jika di tinjau dari sumber daya manusia dari kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Atambua, kemampuan para pegawai dalam menyelesaikan tugas dapat dikatakan sudah baik, karena merupakan orang-orang yang ahli dibidangnya sehingga para staf dan pegawai yang menjalankan program ini telah memiliki kualitas yang cukup.

Tetapi dalam pelaksanaannya terdapat kendala dari pegawai yang menjalankan tugas utamanya yaitu pegawai yang tersedia dirasakan belum dapat mencukupi proses pemberian informasi mengenai program dan akuisisi kepesertaan dikarenakan terdapat tugas-tugas lainnya yang dapat menghambat tuggas utama. Tetapi dalam penerapan program jaminan kecelakaan kerja seluruh pegawai memiliki tanggung jawab yang sama dalam memperluas informasi

Sumber Daya Finansial

Sumber daya anggaran akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Disamping program tidak bisa dilaksanakan dengan optimal (Widodo, 2007). Dalam penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan ini juga membutuhkan anggaran yang memadai, dalam hal ini sesuai dengan UU Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 12 menjelaskan bahwa BPJS berhak untuk

memperoleh anggaran atau dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari dana jaminan sosial atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam penyelenggaraannya, BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu mendapatkan sumber anggaran dari adanya Dana Operasional yang telah diatur didalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 235/PMK.02/2022 tentang Dana Operasional Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2023 yang mana dana dana operasional ini diperoleh dari persentase dana jaminan sosial ketenagakerjaan dari seluruh iuran program yang telah diterima dan juga penetapan nominal besaran dana operasional dilakukan dari adanya hasil rancangan rencana kerja dan anggaran tahunan (RKAT) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan pemotongan dana dari iuran yang sudah dibayarkan oleh nelayan ketika terjadi kecelakaan kerja. Dana yang terkumpul dari iuran peserta digunakan untuk memberikan manfaat jaminan kecelakaan kerja secara penuh sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, nelayan yang mengalami kecelakaan kerja akan mendapatkan perlindungan finansial yang komprehensif tanpa adanya pemotongan dalam hal manfaat yang diberikan.

Karakteristik Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu Dalam Implementasi Kabijakan Jaminan dan Kecelakaan Kerja Bagi Nelayan Desa Jenilu

Seperti yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn (1975) sebagaimana dikutip dari Purnamasari & Pradana (2017) menjelaskan bahwa dalam suatu implementasi kebijakan, agar dapat mencapai keberhasilan yang maksimal, maka harus diidentifikasi dan di ketahui karakteristik agen pelaksana yang mencakup struktur birokrasi, norma-norma dan aturan, serta pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi. Semua itu akan mempengaruhi implementasi suatu kebijakan yang telah ditentukan karena organisasi perlu adanya peta untuk menggambarkan kegiatan-kegiatan secara umum dan status dari berbagai bagian agar mengetahui tugas dan kewenangannya. Garis-garis dari berbagai bingkai untuk menunjukan interaksi yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya.

Struktur Birokrasi Dalam Pelaksanaan Kebijakan

Dalam pelaksanaan kebijakan jaminan dan kecelakaan kerja pada nelayan Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak, didapati adanya struktur birokrasi sebagai acuan tugas fungsi serta wewenang dari tiap instansi pelaksana, adanya struktur birokrasi yang tertulis secara jelas sehingga para pelaksana kebijakan dapat mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing.

Dengan menerapkan berbagai mekanisme pengawasan ini, BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu berupaya untuk memastikan bahwa setiap kebijakan yang BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu buat dan implementasi berjalan dengan lancar, efektif, dan sesuai dengan tujuan awalnya. BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu juga terus berusaha untuk memperbaiki sistem pengawasan, agar dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat nelayan di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak.

Norma-Norma Atau Aturan Pelaksanaan Kebijakan

Terdapat norma-norma yang berlaku di dalam BPJS Ketenagakerjaan yang telah disepakati bersama, seperti adanya Perdir/103/09/2015 tentang kode etik BPJS Ketenagakerjaan yang mana didalamnya berisi mengenai etika kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya pencapaian tujuan BPJS Ketenagakerjaan dan sebagai panduan untuk seluruh karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dan dalam melakukan interaksi dengan pihak lain.

Tetapi dalam pelaksanaannya terdapat beberapa pegawai yang melanggar norma/nilai tersebut, seperti terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat saat apel sehingga terdapat ketidaksiplinan pegawai dalam memulai pekerjaan dan juga keterlambatan tersebut berdampak pada absensi pegawai. Tetapi terdapat dampak atau sanksi seperti adanya denda dan pengurangan nilai yang dilakukan oleh kepala bidang masing-masing yang mana akan mempengaruhi nilai kinerja pegawai. Oleh karena itu, dengan adanya sanksi yang tegas dapat memberikan efek jera bagi pegawai yang tidak dapat disiplin dalam mentaati aturan yang ada.

Komunikasi Antarorganisasi

Implementasi Kebijakan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi nelayan Desa Jenilu BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu sebagai *leading sector* dalam pelaksanaannya harus melakukannya komunikasi dan kordinasi baik dari internal maupun eksternal organisasi, baik secara horizontal maupun vertikal (Wicaksono dan Soesatyo, 2015). Komunikasi yang dilakukan agar pelaksanaan penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan dapat diterapkan seluas-luasnya. Karena dengan adanya komunikasi dan koordinasi dapat menandakan bahwa adanya dukungan dan respon positif dalam penerapannya. Dimana begitu banyak penekanan ditempatkan pada kejelasan tindakan mendasar dan tujuan politik (Winanrno, 2017).

Seperti dari hasil observasi peneliti pada tanggal 19 Februari 2024 sampai selesai, komunikasi yang terjalin antar pegawai maupun atasan terjalin dengan bagus, seperti pada internal organisasi semua tim dan pegawai memiliki komunikasi yang baik untuk saling bekerjasama untuk melakukan pekerjaannya dan mendorong pelaksanaan program dan juga pada eksternal organisasi terjadi komunikasi yang konsisten yang dilakukan oleh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu dengan beberapa pihak-pihak yang terlibat seperti pemerintah daerah, organisasi masyarakat, keagenan dan tokoh-tokoh yang terkait dalam penerapan program.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu sudah melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik kepada beberapa pihak terkhususnya pemerintah daerah, seperti toko-tokoh dan keagenan, tetapi dalam melakukan koordinasi dan komunikasi dengan beberapa wadah tenaga kerja BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu masih belum dapat memberikan dan menerapkan program dengan adil dan merata kepada masyarakat. Hal ini menjadi tantangan besar bagi BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu untuk meningkatkan dan memaksimalkan potensi atau kesempatan yang ada untuk memperluas kepesertaan.

Disposisi Atau Sikap Pelaksana

Disposisi Atau Sikap Pelaksana merupakan sebuah sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh pelaku kebijakan baik dalam komitmen dan kejujuran yang dimiliki dalam menjalankan kebijakan serta sikap adil dan demokratis yang diberikan kepada sasaran kebijakan. Sikap yang dimiliki dan ditampilkan oleh pelaku kebijakan dapat berpengaruh pada pelaksanaan kebijakan, jika pelaku kebijakn memiliki sikap yang baik, jujur dan adil dapat menghasilkan implementasi kebijakan yang diharapkan oleh pembuat kebijakan dan sasaran kebijakan.

Pelaksana BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu menunjukan komitmen yang kuat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dengan bekerja keras untuk memastikan setiap peserta mendapatkan perlindungan dan manfaat yang dibutuhkan. Pihak BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu juga dilatih untuk cepat tanggap terhadap laporan kecelakaan kerja dan permintaan bantuan. Responsivitas merupakan kunci yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan peserta yang mengalami kecelakaan.

Tindakan dominannya BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu sebagai aktor yang menjalankan implementasi kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan di Desa Jenilu tersebut sangat berpengaruh terhadap setiap tahap dalam proses pelaksanaan jaminan

kecelakaan kerja bagi nelayan. Perbedaan tugas dan kepentingan dari pelaksana atau aktor dalam penerapan kebijakan ini menyebabkan efektivitas kebijakan jaminan kecelakaan kerja tercapai. Tujuan dari kebijakan kuota yaitu untuk memberikan penghidupan yang layak melalui persamaan kesempatan dalam mendapatkan jaminan.

Sikap masyarakat ketika BPJS Ketenagakerjaan membuat jaminan kecelakaan kerja bermacam-macam, beberapa cukup antusias dan patuh ketika membuat formulir pendaftaran menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan, ada pula masyarakat yang masih belum mengerti dengan BPJS Ketenagakerjaan.

Lingkungan Sosial, Ekonomi dan Politik

Fokus implementasi kebijakan adalah pada masalah-masalah pencapaian tujuan formal kebijakan yang telah ditetapkan sebagai keputusan politik. Oleh karenanya, dalam implementasi kebijakan akan berkaitan dengan konsistensi pejabat pelaksana dengan keputusan kebijakan, pencapaian tujuan kebijakan, faktor-faktor yang mempengaruhi output dan dampak kebijakan serta melakukan formulasi kembali sesuai pengalaman lapangan. Atas dasar itu, kemudian dinamika implementasi sangat dipengaruhi oleh berbagai variabel yang saling berkait satu dengan lainnya.

Penerapan program dapat dilihat dari kondisi demografi masyarakat yang mana sebagian besar masyarakat Desa Jenilu Kecamatan kakuluk Mesak berprofesi dan bekerja pada sektor informal dan termasuk dalam kepesertaan tenaga kerja bukan penerima upah (BPU) salah satunya yaitu nelayan. Hal ini menjadi menarik dan unik dikarenakan dibandingkan dengan cabang BPJS Ketenagakerjaan wilayah Kabupaten Belu memiliki banyak tenaga kerja sektor informal yang mana dapat diartikan terdapat tantangan bagi BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu dalam memberi dan memperluas informasi serta mengakusisi kepesertaan kepada masyarakat, dikarenakan pekerja sektor informal tidak memiliki struktur kerja dan kelompok pasti sehingga akan sedikit sulit dikarenakan memerlukan waktu yang cukup lama bagi implementor memberikan dan menerapkan informasi kepada seluruh tenaga kerja sehingga dapat mempengaruhi penerepan program.

Dalam implementasi kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan desa jenilu, kondisi ekonomi masyarakat menjadi hal penting untuk mengetahui apakah penerapan progra berjalan dengan baik atau tidak, dikarenakan pada program BPJS Ketenagakerjaan bersifat *social security funded* yang mana di setiap program BPJS Ketenagakerjaan terdapat iuran yang harus dibayar oleh masyarakat secara langsung terkhususnya dari tenaga kerja penerima upah seperti nelayan yang kebanyakan berlatar belakang sebagai pekerja dengan penghasilan rendah. Tetapi berdasarkan program dan referensi peneliti, program jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan dapat memberikan manfaat penting untuk seluruh tenaga kerja dan untuk menghindari dari adanya resiko dan ancaman sosial ekonomi yang kemungkinan terjadi.

Dalam penerapan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan desa Jenilu terdapat dukungan elit politik dalam pelaksanaannya, dapat dilihat dari berbagai respon elit politik dalam mendukung proses pelaksanaan program. Disimpulkan bahwasannya dalam penerapan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan desa jenilu sudah mendapatkan perhatian khusus serta dukungan dari elit politik. Hal ini dibuktikan dengan adanya peraturan khusus yang dibuat dan terdapat dukungan seperti kerjasama sehingga percepatan penerapan program, perluasan kepesertaan serta perlindungan kepada seluruh nelayan desa jenilu dapat berjalan dengan baik.

Efektivitas Implementasi Kebijakan Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Nelayan Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak

Pemahaman Program

Pada pemahaman program kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan di desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak dapat dilihat dari pelaksanaan kebijakan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu dalam mengkomunikasikan terkait kebijakan jaminan kecelakaan kerja kepada sasaran kebijakan yaitu masyarakat nelayan Desa Jenilu. Informasi yang disampaikan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu mengenai maksud dan tujuan dari jaminan kecelakaan kerja kepada masyarakat nelayan sudah dilakukan dengan komunikasi yang terus disampaikan terutama pada awal kebijakan dilaksanakan.

Akan tetapi pada sosialisasi yang dilakukan oleh petugas BPJS Ketenagakerjaan hanya melalui mulut ke mulut, sehingga hanya sebagian masyarakat yang mengetahui tentang kebijakan jaminan kecelakaan kerja, selain itu belum adanya media sosialisasi berupa spanduk atau brosur yang dipasang di lingkungan wilayah Desa Jenilu.

Dari implementasi tersebut menurut peneliti, hanya sebagian masyarakat di wilayah Desa Jenilu sudah mengetahui tentang apa itu jaminan kecelakaan kerja dan manfaat dari jaminan kecelakaan kerja, sehingga masih banyak yang belum mengetahui tentang kebijakan jaminan kecelakaan kerja, hal tersebut berpengaruh terhadap peningkatan partisipasi masyarakat nelayan Desa Jenilu untuk mendaftar menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan dengan masih banyak nelayan yang belum menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan.

Ketepatan Sasaran

Sasaran dari kebijakan jaminan kecelakaan kerja adalah nelayan yang berkewarganegaraan Indonesia atau penduduk yang sudah memiliki pekerjaan serta penghasilan dan telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pada ketepatan sasaran kebijakan sudah dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu sebagai pelaksana kebijakan jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan UU No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja bagi para pekerja termasuk nelayan di Indonesia. Sehingga pada sosialisasi dan himbauan yang dilakukan diberikan kepada masyarakat Desa Jenilu.

Ketepatan Waktu

Pada proses pendaftaran peserta BPJS Ketenagakerjaan dari pihak BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu bekerjasama dengan pemerintah desa dan komunitas lokal untuk mempermudah proses pendaftaran. Sosialisasi dan bantuan pendaftaran dilakukan secara berkala sehingga nelayan bisa segera terdaftar dan mendapatkan perlindungan. Sejalan ini waktu yang dibutuhkan untuk mendaftarkan nelayan sebagai peserta biasanya kurang dari satu minggu.

Selain itu untuk proses klaim dan pembayaran pihak BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu juga dilakukan dengan cepat. Rata-rata, waktu yang dibutuhkan dari pengajuan klaim hingga pembayaran sekitar 7-14 hari, hal ini juga tergantung pada kelengkapan dokumen yang diajukan. Untuk respon terhadap keluhan dan masalah yang dihadapi nelayan juga BPJS Ketenagakerjaan memiliki tim khusus yang siap untuk menanggapi keluhan dan masalah yang dihadapi peserta. BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu juga menanggapi dan menyelesaikan keluhan dalam waktu 3-5 hari kerja. Sehingga pada ketepatan waktu pelaksanaan kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan Desa Jenilu dilaksanakan dengan baik oleh pelaksana kebijakan yaitu BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu.

Tercapainya Tujuan

Tujuan dari kebijakan jaminan kecelakaan kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja dari berbagai sektor. Pada implementasi di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak, pemanfaatan jaminan kecelakaan kerja digunakan sebagai perlindungan kerja bagi nelayan untuk menghadapi resiko-resiko kerja. Menurut peneliti, hal tersebut sudah termasuk dalam tujuan implementasi jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan.

Pada pemanfaatan jaminan kecelakaan kerja di Desa Jenilu sudah terlaksana karena untuk jumlah nelayan yang terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan meningkat, yang menunjukkan bahwa semakin banyak nelayan yang terlindungi oleh jaminan kecelakaan kerja.

Perubahan Nyata

Berdasarkan implementasi kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan Desa Jenilu, perubahan yang terjadi sebelum dan sesudah kebijakan jaminan kecelakaan kerja dikeluarkan, secara teknis menurut peneliti sudah terlihat secara jelas perubahan yang terjadi. Karena pada tujuan pemanfaatan jaminan kecelakaan kerja sudah dirasakan oleh nelayan yang menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan.

Dari pendaftaran peserta yang meningkat dari tahun-tahun sebelumnya juga menjadi indikator positif, menunjukkan bahwa nelayan di Desa Jenilu semakin menyadari pentingnya perlindungan jaminan kecelakaan kerja. Proses klaim yang efisien juga turut mendukung efektivitas kebijakan jaminan kecelakaan kerja ini, di mana nelayan yang mengalami kecelakaan kerja dapat dengan cepat mendapatkan kompensasi dan bantuan yang dibutuhkan.

Meskipun demikian, masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas kebijakan ini. Salah satunya adalah ketersediaan sumber daya yang memadai, terutama dalam hal akses ke layanan medis dan rehabilitasi. Dukungan manajerial yang lebih kuat juga dapat meningkatkan partisipasi dan kepercayaan nelayan terhadap program jaminan kecelakaan kerja.

Efektivitas kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak saat ini menunjukkan progres yang positif, namun masih memerlukan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut untuk memberikan perlindungan yang optimal bagi nelayan di daerah tersebut.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Efektivitas Kebijakan Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Nelayan Dsa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak

1. Faktor Pendukung

Faktor pendukung melalui hasil wawancara yang dapat diperoleh peneliti dari Bapak Nasrullah Umar Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu dapat di ketahui bahwa:

"ketersediaan sarana dan prasarana yang sudah cukup memadai menjadi salah satu faktor yang sangat krusial. Di kantor sendiri untuk peralatan dan fasilitas kantor sudah sangat memadai untuk urusan pekerjaan kantor, jadi pegawai sudah sangat terbantu dengan itu. Ada juga untuk fantor pendukung lain itu anggaran yang cukup, itu termasuk pilar yang paling penting untuk mendukung kebijakan ini. Kami pihak BPJS Ketenagakerjaan sampai sekarang terus berupaya untuk mengalokasikan anggaran yang memadai guna memastikan keberlangsungan program ini. Adanya subsidi atau bantuan dari pemerintah pusat maupun daerah untuk mendukung program ini karena kita tau sendiri perlindungan kerja bagi nelayan sangat penting. Selain itu struktur organisasi yang jelas dan efektif di kantor ini sangat penting untuk pelaksanaan setiap kebijakan yang ada di BPJS Ketenagakejaan. Disini kami sudah membentuk struktur organisasi yang mendukung dan jelas untuk mendorong pegawai cepat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya."

2. Faktor Penghambat

Faktor pendukung melalui hasil wawancara yang dapat diperoleh peneliti dari Bapak Nasrullah Umar Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu dapat di ketahui bahwa:

“...jadi kalau untuk hambatan sebenarnya, akhir-akhir ini kami mendapatkan adanya informasi yang tidak benar (hoax) yang beredar di media sosial. Banyak sekali info-info yang tidak benar seperti adanya iuran dan manfaat serta perubahan peraturan. Jadi dengan adanya informasi seperti itu banyak masyarakat yang masih bingung dan pada akhirnya mengganggu kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh pihak kami. Selain itu kurangnya pegawai jadi penghambat kami. Jumlah pegawai dan petugas tidak sebanding dengan jumlah peserta dan calon peserta yang harus diberikan sosialisasi.”

KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi Kebijakan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi nelayan di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak sudah berjalan, akan tetapi pada pelaksanaannya belum efektif dan masih ditemui beberapa permasalahan sehingga pelaksanaan kebijakan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi nelayan di Desa Jenilu tersebut belum berjalan secara efektif.

Pada implementasi kebijakan belum dilaksanakan dengan baik oleh petugas BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu sebagai pelaksana kebijakan kepada sasaran kebijakan yaitu nelayan, masih ada beberapa kekurangan dalam memaksimalkan pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi nelayan di Desa Jenilu.

Standar dan sasaran kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan desa Jenilu sudah dapat memberikan informasi berdasarkan Undang-undang terkait dengan merata dan adil kepada masyarakat yang mana penerapan program ini diselenggarakan secara bertahap dan mengingat jumlah pekerja nelayan di Desa Jenilu yang banyak sehingga menjadi tantangan tersendiri, artinya BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu harus bergerak cepat, inovatif dan konsisten, seperti melakukan sosialisasi, kerjasama dan pemanfaatan media digital dalam memperluas informasi program kepada masyarakat.

Komunikasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu masih belum konsisten sehingga masih banyak masyarakat nelayan di Desa Jenilu yang masih belum mengetahui dan memahami Jaminan Kecelakaan Kerja serta bagaimana cara dan proses pendaftaran menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan ditambah lagi masih banyak kesalahpahaman masyarakat mengenai badan dan program BPJS Ketenagakerjaan serta masih banyak pandangan negatif yang berkembang di masyarakat mengenai lembaga.

Sumber Daya meliputi staf yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu dalam menjalankan kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan desa Jenilu masih belum maksimal dan kurang. Sehingga masih belum ada staf atau petugas yang melakukan sosialisasi mengenai kebijakan kecelakaan kerja bagi nelayan Desa Jenilu. Sehingga memperlambat proses pengimplementasian.

Komunikasi Antar Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu sudah melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik kepada beberapa pihak terkhususnya pemerintah daerah. Hal ini membantu untuk meningkatkan dan memaksimalkan potensi atau kesempatan yang ada untuk memperluas kepesertaan.

Struktur Birokrasi pada BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu dalam norma-norma nilai budaya yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu selalu disampaikan saat Apel dan juga diabadikan dalam bentuk poster atau gambar di letakan pada setiap ruangan yang ditujukan agar seluruh pegawai dapat selalu mengingat dan mematuhi semua nilai-nilai budaya yang telah ditetapkan. Komunikasi dan pola hubungan yang terdapat di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan

Kabupaten Belu berjalan dengan baik, seperti adanya kegiatan formal seperti rapat yang dilakukan baik dari sesama bidang, antar bidang maupun rapat langsung yang dipimpin oleh kepala cabang.

Sikap Kecendrungan Para Pelaksana jika dilihat dari unsur respon pelaksana terhadap kebijakan maka para pelaksana sudah sepenuhnya paham dan mengetahui kebijakan, dan menerima sepenuhnya amanat yang diberikan Undang-Undang kepada seluruh pegawai, tetapi hanya perlu untuk menjaga dan meningkatkan konsistensi dalam melaksanakan penerapan programnya. Begitu juga dengan adanya intensitas tanggapan pelaksana dalam melaksanakan penerapan program juga telah melakukan dengan baik dan konsisten dalam melaksanakan tugas dan penerapan program kepada masyarakat.

Pada efektivitas dari pelaksanaan implementasi jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan di Desa Jenilu sudah berjalan dengan baik. Ketepatan waktu, tercapainya tujuan dan perubahan nyata sesuai dengan tujuan dan maksud dari pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi nelayan di Desa Jenilu. Sehingga sudah ada manfaat atau perubahan yang ada di wilayah Desa Jenilu. Namun masih ada beberapa yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas kebijakan ini. Salah satunya adalah ketersediaan sumber daya manusia dari BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu yang masih kurang sehingga membuat komunikasi seperti sosialisasi secara langsung di Desa Jenilu masih belum ada. Tetapi pada pemahaman program dan ketepatan sasaran sudah dilakukan dengan baik oleh pelaksana kebijakan yaitu BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu.

Faktor penghambat yang menyebabkan belum efektifnya kebijakan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi nelayan di Desa Jenilu yaitu adanya informasi terkait iuran dan manfaat serta perubahan peraturan yang tidak benar yang berada di media sosial. Selain itu kurangnya jumlah pegawai dan petugas di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu yang menyebabkan ada beberapa desa termasuk Desa Jenilu yang belum diberikan sosialisasi tentang jaminan kecelakaan kerja. Hal tersebut yang mengakibatkan masih kurang efektifnya kebijakan ini sehingga masih banyak masyarakat nelayan di Desa Jenilu belum sepenuhnya mendaftar menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjabaran kesimpulan diatas, maka dirumuskan saraan untuk meningkatkan implementasi dan kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan di desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak sebagai berikut:

1. pada peningkatan implementasi kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan di desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak perlu adanya pemaksimalan dalam aspek:
 - a. komunikasi, pihak BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu untuk lebih meningkatkan media komunikasi yang digunakan kepada masyarakat, seperti membuat spanduk dan menggunakan media sosial, sehingga dapat meningkatkan implementasi kebijakan serta masyarakat dapat mengetahui informasi kebijakan jaminan kecelakaan kerja secara lengkap dan jelas. Selain itu, perlu adanya pihak-pihak lain sebagai mitra BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Belu untuk membantu mensosialisasikan kebijakan Jaminan Kecelakaan Kerja kepada masyarakat.
 - b. Sumber daya, perlu penambahan karyawan atau staf yang bertugas untuk melakukan sosialisasi di Desa-desa yang ada di Kabupaten Belu secara merata, sehingga semakin banyak masyarakat yang mengerti dan mengetahui manfaat dari implementasi kebijakan kecelakaan kerja bagi masyarakat.
2. Pada peningkatan efektivitas dari implementasi kebijakan ini, perlu adanya perhatian yang lebih dari Pemerintah Kabupaten Belu untuk dapat memaksimalkan pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi nelayan, khususnya di desa Jenilu Kecamatan Kakuluk

Mesak. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksanan secara baik dan efektif, serta menghasilkan dampak yang positif khususnya untuk nelayan di Desa Jenilu Kecamatan Kakuluk Mesak.

3. Untuk mendukung efektivitas kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan di Desa Jenilu perlu adanya komunikasi yang harus disampaikan secara masif dengan menggunakan media yang beragam, sehingga masyarakat mengetahui dan paham tentang kebijakan jaminan kecelakaan kerja bagi nelayan di Desa Jenilu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdokhoda, M. (2019). *Faktor Investigasi yang Mempengaruhi Penerimaan Teknologi oleh Teknologi, Bagian Catatan Medis Berdasarkan Model Penerimaan Teheran, di Rumah Sakit Universitas Ilmu Kedokteran.*
- Asri Dan Sobirin. (2016). Implementasi BPJS Ketenagakerjaan Di Sulawesi Selatan. *Paradigma*, 4(2), 13-24. ISSN 2302-8831.
- Hariyanto, Y. B., Magister, P., Publik, K., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Airlangga, U. (2010). *TESIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERBAIKAN PELAYANAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABOPATEN JOMBANG.*
- Kusuma, R., Basniwati, A., Guna Nugraha, L., & Hariati, S. (2021). Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. *Palar | Pakuan Law Review*, 7(2), 194–205. <https://doi.org/10.33751/palar.v7i2.3242>
- Meliza Dan Sumiarsa. (2019). Implementasi Jaminan Sosial Kesehatan Karyawan Outsourcing Di Kota Cirebon. *Jurnal. Universitas Dharmawangsa*, 17(2), 911-921. ISSN (E):2716-3083.
- Nuzulia, A. (1967). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Prof. Sugiono. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- R. Restiana. (2022). 21 20 13. *Efektivitas*, 1(1), 13–31.
- Richter, L. E., Carlos, A., & Beber, D. M. (n.d.). *IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI KOTA MANADO.*
- Ringrih, I. A. (2022). Implementasi Kebijakan Akreditasi Puskesmas Di Kota Makassar (Tesis). *E-Journal Katalogis*.
- Rosita, R. (2019). IMPLEMENTASI PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA/BURUH (Studi di Kota Mataram). *Ilmu Hukum*, 5(3), 248–253. <https://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2019/09/RESA-ROSITA-D1A115241.pdf>
- Salma, F. (2020). Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik Dalam Pembuatan Kartu Identitas ANAK(KIA) Di Kel.Mekar Jaya Kec. Sukmajaya Kota Depok. In *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/55642>
- Sari Ardiyanti Rukmana. (2021). Efektivitas Dan Efisiensi Penggunaan Dana Anggaran Program BPJS Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Teungku Peukan Kabupaten Aceh Barat Daya. *SKRIPSI. Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku*

Umar Meulaboh, Aceh Barat.

Umar, A. F. C. (2022). Analisis Manfaat Dan Biaya Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi (Studi Kasus Pada Gedung Sglc Dan Eric Ugm)(Analysis
Skripsi.

Yusrivandana, M. (2021). *EFEKTIVITAS KEBIJAKAN PEMBATASAN SOSIAL BERSKALA BESAR JILID II DALAM MENGATASI PANDEMI COVID-19 DI DKI JAKARTA* (Vol. 3, Issue 2).

Zaini, P. M., Zaini, P. M., Saputra, N., Penerbit, Y., Zaini, M., Lawang, K. A., & Susilo, A. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Issue May).