

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Reformasi kepegawaian negara telah diletakkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Terkait dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS), berbagai perubahan secara menyeluruh telah diatur untuk menghasilkan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan melayani masyarakat. Salah satu perubahan pokok yang diletakkan dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 adalah memperbaiki sistem penggajian dan sistem jaminan sosial pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai salah satu pilar reformasi kepegawaian negara, perbaikan jaminan sosial pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang termasuk di dalamnya PNS akan memainkan peranan yang penting untuk mendukung profesionalisme birokrasi

Ada banyak faktor yang mempengaruhi profesionalisme pegawai aparatur sipil negara. Salah satunya adalah jaminan sosial yang rumit dan kerap bermasalah, misalnya jaminan hari tua yang dananya sangat kecil dan jaminan kesehatan yang sangat rendah diakui menjadi salah satu sumber penyebab rendahnya profesionalisme PNS. Meskipun jaminan sosial bukan merupakan satu satunya faktor dalam membentuk profesionalisme PNS, namun sedikit banyak hal ini dapat disebut sebagai

faktor pemacu (*enabler factor*) dalam reformasi aparatur sipil negara secara keseluruhan. Tentu saja faktor-faktor lain seperti gaji, perbaikan proses seleksi CPNS, promosi jabatan yang kompetitif, penerapan manajemen kinerja individu, dan sistem pengembangan pegawai menjadi kunci profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Faktanya, jaminan sosial ASN selama ini masih belum mendapatkan perhatian yang baik oleh pemerintah, bahkan seringkali dianggap semata-mata akan membebani keuangan negara. Padahal UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN menempatkan pegawai ASN (PNS dan PPPK) sebagai aset negara, bukan sebagai beban negara.

Ada sejumlah perubahan dasar yang dianut dalam UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam kaitannya dengan sistem jaminan sosial pegawai ASN. Jaminan sosial ASN akan diberikan untuk mencapai dua tujuan utama yaitu menjamin produktivitas pegawai ASN semasa aktif menjabat dan menjalankan tugas pelayanan, pembangunan, dan pemerintahan; tetapi juga sebagai hak, penghargaan, dan perlindungan jaminan penghasilan pada saat tidak lagi menjadi pegawai ASN atau sudah pensiun. Namun pemberi jaminan bagi PNS ini berbeda dengan pemberi jaminan bagi pegawai swasta. Jika para pegawai swasta mendapat jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dari Badan Pengelola Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, maka para ASN mendapat jaminan dari PT Taspen (Persero). JKK dan JKM merupakan fasilitas yang diberikan pemerintah selain gaji dan tunjangan. Fasilitas tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan ASN serta memberikan proteksi jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.

Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 memperjelas posisi Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (JKK dan JKM) terkait Pembinaan Pegawai sebagaimana yang diamanatkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara. Bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (JKK dan JKM) berlaku efektif mulai tahun 2015 sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015, untuk pelaksanaannya diatur dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pedoman Kriteria Penetapan Kecelakaan Kerja, Cacat, dan Penyakit Akibat Kerja Serta Kriteria Penetapan Tewas Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

JKK memberikan manfaat antara lain, perawatan, santunan, dan tunjangan cacat. Untuk perawatan, ada pemeriksaan dasar dan penunjang, perawatan tingkat pertama dan lanjutan, dan rawat inap kelas 1 rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta setara. Sedangkan santunan yang diberikan pada JKK seperti penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pada kecelakaan. Untuk tunjangan cacat, akan diberikan kepada peserta yang mengalami cacat, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS atau diputus hubungan kerja karena cacat. Kemudian pada JKM manfaat yang bisa diterima antara lain santunan sekaligus, uang duka wafat, biaya pemakaman dan bantuan beasiswa.

PT. Taspen (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Aparatur Sipil

Negara (ASN). Untuk meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah menetapkan PT. Taspen (Persero) untuk mengelola program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan program Jaminan Kematian (JKM). Pemerintah menyambut baik hadirnya perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan kematian (JKM) ini.

Manfaat yang dirasakan bersama, yaitu memberikan kenyamanan kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan keluarga mengingat risiko kecelakaan kerja dan kematian tidak dapat dipastikan kejadiannya. Kemudian dari aspek belanja negara program ini merupakan upaya efisiensi yang berkualitas karena manfaatnya berupa santunan uang wafat dilakukan melalui mekanisme asuransi dengan nilai manfaat yang lebih baik.

Bagi Aparatur Sipil Negera (ASN) dan Pejabat Negara yang diangkat dan dibayarkan gajinya pada atau sebelum 1 Juli 2015, kepesertaanya terhitung mulai tanggal 1 Juli 2015. Iuran program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar 0,24% x Gaji Peserta perbulan ditanggung oleh pemberi kerja. Program Jaminan Kematian (JKM) adalah perlindungan atas resiko kematian bukan akibat kecelakaan kerja berupa santunan kematian. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pejabat Negara yang diangkat dan dibayarkan gajinya pada atau sebelum 1 Juli 2015, kepesertaanya terhitung mulai tanggal 1 Juli 2015. Kewajiban peserta wajib melaporkan data diri dan keluarga beserta perubahannya kepada PT Taspen (Persero) dan laporan perubahan tersebut diketahui oleh Kepala Instansi/Unit Kerja Iuran program Jaminan

Kematian (JKM) sebesar 0,30% x gaji peserta perbulan ditanggung oleh pemberi kerja.

Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Bandung. Maka PT Taspen kantor cabang Bandung menjadi pengelola badan usaha untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja untuk Aparatur Sipil Negara (ASN).

PT Taspen Cabang Bandung melaksanakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sesuai kebijakan yang diberikan oleh pemerintah, namun secara detail mengenai program Jaminan Kecelakaan Kerja belum terealisasikan dengan baik, maka banyak hal-hal yang harus dilakukan oleh PT Taspen cabang Bandung untuk memaksimalkan kegiatan dari program Jaminan Kecelakaan Kerja yang telah dibuat oleh pemerintah melalui implementasi kebijakan.

Berdasarkan hasil observasi dari penelitian yang dilakukan di PT Taspen Cabang Bandung, untuk mengetahui jumlah pegawai negeri sipil yang mengajukan klaim selama periode tahun 2015 sampai 2017 terdapat data secara kuantitatif yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pemohon Nasabah Yang Mengajukan dan Yang di Klaim
Oleh PT Taspen Cabang Bandung Untuk Jaminan Kecelakaan Kerja
dan Jaminan Kematian
Pada Tahun 2018

No	Tahun	Nasabah Taspen	Jumlah pemohon	Jumlah di klaim	Prosentase (%)
1	2015	• JKK	170 orang	70 orang	41,17
		• JKM	50 orang	15 orang	30,00
2	2016	• JKK	80 orang	40 orang	50,00
		• JKM	70 orang	40 orang	57,14
3	2017	• JKK	266 orang	100 orang	37,59
		• JKM	127 orang	70 orang	55,11

Sumber : PT.Taspen Cabang Bandung, 2018

Berdasarkan dari data tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa dalam kurun 3 (tiga) tahun terakhir yaitu sejak tahun 2015 s.d jumlah nasabah yang berhak mendapatkan jaminan baik untuk kecelakaan kerja maupun kematian dalam realisasinya belum semuanya terpenuhi oleh PT Taspen. Padahal dalam Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, dijelaskan bahwa PT. Taspen (Persero) merupakan Kantor Cabang Bandung sebagai pengelola badan usaha untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja untuk Aparatur Sipil Negara (ASN).

Indikasi-indikasi lain belum optimalnya Implementasi Kebijakan tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian di PT Taspen Cabang Kota Bandung antara lain sebagai berikut :

1. Dari faktor komunikasi, PT. Taspen Cabang Bandung monopolistik karena sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah, bukan berarti sistem pelayanan dan kepuasan pelanggan tidak mendapat sorotan baik dari pemerintah maupun dari masyarakat begitu juga dengan kinerja PT. Taspen (Persero) Cabang Bandung. Kantor Cabang utama Bandung sempat mengalami fluktuasi dan belum mendapatkan nilai A serta dimungkinkan untuk mengalami kemunduran kembali di waktu yang akan datang mengingat banyaknya perubahan seiring kemajuan jaman yang berubah dengan sangat pesat.
2. Sumber-sumber pendapatan dari PT Taspen Cabang Bandung sendiri yaitu nasabah Taspen, yang merupakan Pegawai Negeri sipil. Kesiapan anggaran yang diberikan dari Taspen kepada pegawai negeri sipil yang mengalami kecelakaan berdasarkan dari anggaran pemerintah yang diberikan kepada pegawai negeri sipil.
3. Dari segi disposisi, para pelaksana harus memberikan rasa kesemangatan agar program Jaminan Kecelakaan kerja dapat terlaksana dengan baik, adanya tanggung jawab dari petugas Taspen dalam melaksanakan tugas.

4. Pembagian pekerjaan dari pada masing-masing staff, staff dapat mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang telah diberikan dengan memberikan arahan yang baik, agar dapat di mengerti oleh sasaran tujuannya.
5. Proses pencairan klaim asuransi terdapat hambatan-hambatan yang belum terrealisasikan dengan keseluruhan sehingga masih banyak pegawai Negeri yang mengalami kecelakaan belum mendapatkan haknya atas santunan yang diberikan oleh pihak yang bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan dalam latar belakang penelitian menurut asumsi peneliti belum optimalnya implementasi kebijakan JKK dan JKM banyak faktor yang mempengaruhi, namun peneliti mencoba menghubungkan dengan salah satu variabel yang dapat mempengaruhinya yaitu implementasi kebijakan. Karena secara teoritis implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan keputusan kebijakan dasar biasanya dalam bentuk undang-undang atau keputusan-keputusan pemerintah yang tujuannya telah di tetapkan secara tegas.

Untuk melaksanakan implementasi kebijakan sebagaimana dikemukakan maka implemtasi kebijakan sebagai tahap penyelenggaraan kebijakan segera setelah ditetapkan undang-undang. Dalam pandangan luas implementasi kebijakan dapat diartikan sebagai organisasi, prosedur dan teknik-teknik bekerja sama untuk mencapai tujuan yang dampak yang ingin diupayakan oleh kebijakan tersebut (lester dan stewart dalam agustino, 2008) hal tersebut sesuai dengan dukungan yang mengacu pada undang-undang No 5 Tahun 2014.

Latar belakang pemilihan judul didasari oleh jaminan sosial yang rumit dan kerap bermasalah, misalnya jaminan hari tua yang dananya sangat kecil dan jaminan kesehatan yang sangat rendah diakui menjadi salah satu sumber penyebab rendahnya profesionalisme PNS. Dan implementasi kebijakan pada program JKK yang belum efektif di PT Taspen Cabang Bandung. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam melalui PT Taspen Cabang Bandung dan menuangkannya ke dalam karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul : **“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA Di PT. Taspen Persero Cabang Bandung.”**

“

1.2 Fokus Penelitian

Peneliti memfokuskan penelitian mengenai kebijakan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang dilaksanakan oleh PT Taspen Cabang Bandung.

1.2.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di kemukakan diatas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut : “

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Di PT Taspen Kota Bandung ?
2. Apa yang menjadi pendukung dan penghambat dalam Implementasi Keijkan Program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) di PT. Taspen Kota Bandung ?

3. Bagaimana pelaksanaan implementasi kebijakan yang ada di PT. Taspen Kota Bandung ?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis seberapa besar pengaruh Implementasi Kebijakan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Di PT Taspen Persero Cabang Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Implementasi Kebijakan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Di PT Taspen Persero Cabang Bandung
2. . Untuk mengetahui dan menganalisis apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat PT. PT Taspen Persero Cabang Bandung dalam Implementasi Kebijakan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

1.4 Kegunaan Penelitian

Data dan informasi yang berhasil dikumpulkan akan dituangkan sebagai bahan penyusunan skripsi yang diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis adalah penelitian yang diharapkan dapat memberikan kontribusi penting untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Pemerintahan dalam kajian kebijakan publik.

1.4.2 Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT Taspen Cabang Bandung dapat mengoptimalkan aturan kebijakan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian