

ANALISIS IMPLEMENTASI BPJS KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN KONTRUKSI BATAM

Shofiy Shofiyah¹, Yuli Indah Fajar Dini²

^{1,2} Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

*Corresponding author. Baloi-Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Tiban Indah, 29426, Batam, Indonesia.

E-mail: shofiyshofiyah122@gmail.com¹⁾
yuli.indah@uib.edu²⁾

Received 31-5-2024; Received in revised form 15-10-2024; Accepted 17-10-2024

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi kendala administratif dan keanggotaan, kompleksitas pelaporan dan pembayaran iuran, proses klaim manfaat BPJS, serta tantangan teknis dan akses layanan dalam pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan di perusahaan konstruksi Batam. Metode penelitian kualitatif melibatkan wawancara mendalam dengan staf terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada hambatan seperti fluktuasi tenaga kerja, sistem pencatatan dan aplikasi Jamsostek Mobile membantu mengatasi beberapa masalah ini. Kesimpulannya, pemahaman yang lebih baik dan manajemen yang efisien dapat membantu memastikan perlindungan yang cukup bagi karyawan. Saran yang diberikan meliputi peningkatan sistem manajemen, pelatihan, konsultasi dengan ahli BPJS, dan peningkatan komunikasi dengan BPJS untuk mempermudah proses administrasi dan klaim. Dengan demikian, pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan yang lebih efektif dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi karyawan perusahaan konstruksi.

Kata kunci: Kendala staf perusahaan, Perusahaan konstruksi, dan BPJS Ketenagakerjaan.

Abstract

This research explores administrative and membership constraints, reporting and contribution payment complexities, BPJS benefit claim processes, and technical and service access challenges in the implementation of BPJS Ketenagakerjaan in Batam construction companies. The qualitative research method involved in-depth interviews with relevant staff. The results show that although there are obstacles such as labor fluctuations, the recording system and Jamsostek Mobile application help to overcome some of these problems. In conclusion, better understanding and efficient management can help ensure sufficient protection for employees. Suggestions include improved management systems, training, consultation with BPJS experts, and improved communication with BPJS to ease administration and claims processes. Thus, more effective implementation of BPJS Ketenagakerjaan can provide better protection for construction company employees.

Keywords: *Company staff constraints, Construction companies, and Social Security Administrator for Employment*



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

BPJS Ketenagakerjaan sangat penting dalam perusahaan konstruksi untuk melindungi karyawan dan memastikan hak-hak mereka. Namun, implementasi BPJS Ketenagakerjaan sering menghadapi berbagai kendala yang dialami oleh staf perusahaan, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perlindungan karyawan. Kendala staf Perusahaan dalam pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan karyawan seperti Pendaftaran dan pemutahiran karyawan, pelaporan dan pembayaran iuran, proses klaim manfaat, sosialisasi dan edukasi, tantangan teknis (Putra Adhia & Dwiridotjahjono, 2023).

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Perusahaan kontruksi Batam yang terletak di Batu Ampar adalah salah satu anak bergerak dibidang usaha besar, Jasa konstruksi lepas pantai perusahaan penyedia jasa konstruksi lepas pantai terkemuka untuk industri minyak dan gas.

Perusahaan kontruksi Batam sebagai penyedia solusi rekayasa dan konstruksi terkemuka yang terintegrasi penuh untuk industri energi. Klien Perusahaan kontruksi Batam mengandalkan pendekatan berbasis teknologi apa yang dilakukan Perusahaan kontruksi Batam saat merancang dan membangun solusi infrastruktur bertanggung jawab untuk transportasi dan konversi minyak dan gas menjadi produk dibutuhkan dunia saat ini. Perusahaan kontruksi Batam telah mengimplementasikan beberapa proyek di Indonesia dan belahan dunia lainnya. Dari konsep hingga implementasi, keahlian dan solusi. Pendekatan holistik Perusahaan kontruksi Batam memberikan prediktabilitas, inovasi, dan nilai pada proyek energi di seluruh dunia (Supriyadi et al., 2020).

Perusahaan kontruksi Batam beroperasi di lebih dari 54 negara dan memfokuskan sumber dayanya secara lokal dan terintegrasi secara global, dengan lebih dari 30.000 karyawan dan armada fasilitas pembuatan dan pembuatan kapal khusus serbaguna di seluruh dunia. *Human Resource Department* (HRD) merupakan department yang memfasilitasi kebutuhan karyawan, dalam hal ini untuk dapat menjalankan operasional kerja pada karyawan, perusahaan melakukan perlindungan agar karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Maka dengan itu, Perusahaan kontruksi Batam memberikan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan sehingga karyawan dapat merasa terlindungi dalam aktifitas kerja yang dilakukan. Namun, masih banyak karyawan yang masih minim terkait manfaat dan keuntungan yang didapatkan dalam program. Perusahaan kontruksi yang berada di Batam memiliki kurang lebih 7000 karyawan, dengan jumlah karyawan yang terbilang sangat banyak tersebut pastinya membutuhkan jaminan sosial ketika bekerja. (McDermott, 2022). Hadirnya BPJS Ketenagakerjaan menjadikan salah satu wadah sebagai pelindung dan keamanan serta kenyamanan bagi karyawan ketika bekerja. Diliput dalam beberapa program yang dimiliki BPJS TK sudah sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan (Apriliani & Bawamenewi, 2024)

BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang bertanggung jawab menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia. Program ini didirikan untuk melindungi pekerja dan karyawan terhadap risiko sosial ekonomi yang timbul dari berbagai sebab, seperti kecelakaan kerja, cacat, pensiun dan kematian (Putra Adhia & Dwiridotjahjono, 2023). BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan jaminan sosial kepada seluruh peserta yang terdaftar dalam program ini. Peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah pekerja formal dan informal, termasuk pekerja mandiri yang aktif di berbagai sektor ketenagakerjaan di Indonesia (Fernando Marpaung & Respati, 2024)

BPJS Ketenagakerjaan memiliki program didalamnya yaitu implementasi program BPJS Ketenagakerjaan (Ketenagakerjaan, n.d.) di perusahaan kontruksi Batam:

1. Perlindungan keryawan
 - a. Jaminan Hari Tua (JHT), program perlindungan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
 - b. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan terkait pelayanan kesehatan apabila karaywan mengalami kecelakaan.

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

- c. Jaminan Kematian (JKM), Program JKM BPJS Kesehatan memberikan santunan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.
2. Hak-hak Karyawan
 - a. Jaminan Pensiun (JP), Jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan
 - b. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali.

Kendala dalam Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan

- 1) Administrasi dan Kepesertaan
 - a. Pendaftaran karyawan, mengelola pendaftaran dan pemutakhiran data untuk karyawan yang sering berganti (karena sifat pekerjaan proyek) bisa menjadi rumit dan memakan waktu.
 - b. Kesalahan data, kesalahan dalam input data karyawan dapat mengakibatkan masalah dalam klaim manfaat dan pemrosesan iuran.
- 2) Pelaporan dan Pembayaran Iuran
 - a. Pelaporan gaji dan iuran, menyediakan laporan yang akurat dan tepat waktu mengenai gaji dan iuran BPJS memerlukan sistem manajemen yang efisien. Kesalahan atau keterlambatan dapat menyebabkan sanksi.
 - b. Fluktuasi keuangan, perusahaan konstruksi dapat mengalami fluktuasi keuangan yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk membayar iuran BPJS tepat waktu.
- 3) Proses Klaim
 - a. Birokrasi dan dokumentasi, proses klaim manfaat BPJS sering kali memerlukan banyak dokumen dan bisa memakan waktu lama, menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan yang membutuhkan manfaat segera.
 - b. Kurangnya informasi, karyawan mungkin kurang memahami prosedur klaim dan hak-hak mereka, sehingga mereka tidak memanfaatkan BPJS secara optimal.
- 4) Sosialisasi dan Edukasi
 - a. Kurangnya sosialisasi, kurangnya edukasi dan sosialisasi tentang BPJS di kalangan karyawan dan manajemen perusahaan dapat menyebabkan kurangnya kepatuhan dan pemanfaatan program.
 - b. Pemahaman manajemen, manajemen mungkin tidak sepenuhnya memahami peraturan dan kewajiban terkait BPJS, sehingga implementasinya tidak maksimal (Octavian & Septiawan, 2021).

Mengikuti BPJS Ketenagakerjaan memiliki banyak keuntungan bagi peserta, terutama para pekerja. Beberapa keuntungan utamanya adalah:

1. Perlindungan Kesejahteraan:

BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan finansial kepada peserta dan keluarganya terhadap berbagai risiko yang terkait dengan ketenagakerjaan, seperti kecelakaan kerja, cacat, kematian, dan pensiun. Dengan jaminan ini, peserta dan keluarganya dapat merasa lebih aman dan terlindungi dari dampak ekonomi yang mungkin timbul dari peristiwa tersebut.
2. Jaminan Kecelakaan Kerja

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Peserta BPJS mendapat manfaat perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan cedera bahkan kematian. Biaya perawatan dan rehabilitasi medis dapat ditanggung oleh BPJS, membantu meringankan beban keuangan peserta dan keluarganya.

3. Jaminan Cacat:

Jika peserta mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, BPJS Ketenagakerjaan memberikan manfaat berupa santunan cacat sesuai dengan tingkat cacat yang diderita.

4. Jaminan Kematian:

Apabila peserta meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau karena sebab lain, ahli warisnya akan menerima manfaat berupa uang santunan kematian.

5. Jaminan Pensiun:

Dalam hal peserta mencapai usia pensiun, BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan pensiun berupa dana yang dapat membantu peserta menjalani kehidupan setelah pensiun.

6. Jaminan Hari Tua:

Bagi peserta yang mencapai usia pensiun wajib, BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan hari tua berupa dana yang dapat digunakan untuk keperluan hidup sehari-hari.

7. Tunjangan Hari Raya (THR):

Bagi peserta yang bekerja dalam hubungan kerja formal, BPJS Ketenagakerjaan ikut menyediakan tunjangan hari raya (THR) pada momen-momen tertentu, seperti hari raya Idul Fitri.

8. Fasilitas Medis:

Selain jaminan perlindungan risiko, BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan fasilitas medis bagi peserta yang membutuhkan perawatan kesehatan. Peserta dapat mengakses layanan kesehatan di rumah sakit dan klinik mitra BPJS dengan membayar iuran yang lebih terjangkau dibandingkan tarif umum.

9. Pengembalian Iuran:

Peserta yang aktif dan tidak mengajukan klaim selama periode tertentu berhak mendapatkan pengembalian sebagian iuran yang telah dibayarkan, yang dikenal sebagai "bantuan iuran" (Pratiwi et al., 2023).

Untuk karyawan tetap, iuran BPJS Ketenagakerjaan dipotong langsung dari gaji oleh perusahaan. Sementara itu, pekerja informal yang membayar iuran dan sekarang pemerintah mensubsidi pekerja wiraswasta dengan upah rendah untuk memfasilitasi akses mereka ke skema tersebut (Azhar et al., 2023).

Permasalahan terkait BPJS Ketenagakerjaan di perusahaan konstruksi, termasuk yang berlokasi di Batam, sering kali disebabkan oleh beberapa faktor utama. Pertama, terdapat keterlambatan dalam pendaftaran dan pembaruan data karyawan. Dalam beberapa kasus, karyawan tidak didaftarkan tepat waktu atau data mereka tidak diperbarui sesuai dengan perubahan status, seperti promosi jabatan atau perubahan status pernikahan. Situasi ini dapat mengakibatkan ketidaksesuaian dalam penerimaan manfaat atau keterlambatan dalam memperoleh hak-hak yang seharusnya diterima oleh karyawan.

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Kedua, komunikasi internal yang kurang efektif menjadi kendala lain. Divisi Human Resources (HR) sering kali gagal menyampaikan informasi secara jelas kepada karyawan terkait hak dan tanggung jawab mereka dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Misalnya, banyak karyawan yang tidak mengetahui prosedur pengajuan klaim atau tata cara pemanfaatan layanan BPJS, yang pada akhirnya memperburuk situasi ketika terjadi kebutuhan mendesak.

Selain itu, terdapat kendala teknis dan administrasi. Proses administrasi yang kompleks serta ketidaksesuaian sistem antara perusahaan dan BPJS sering kali menyebabkan penundaan dalam pembayaran iuran atau pengajuan klaim. Hal ini mempengaruhi kelancaran operasional BPJS dan berpotensi merugikan karyawan yang membutuhkan akses terhadap layanan jaminan sosial tersebut. Namun dalam hal ini, pada perusahaan kontruksi Batam untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan ditanggung oleh perusahaan baik karyawan tetap maupun kontrak karna karyawan berstatus sebagai penerima upah dalam perusahaan (Sutrisno, 2020).

Untuk program yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan tidak sedikit karyawan yang kurang memahami program didalamnya pada perusahaan kontruksi Batam. Dapat dilihat pada karyawan yang kurang memahami kapan dan bagaimana klaim JHT dapat dilakukan, lalu ketika karyawan mengalami kecelakaan di jalan raya baik tungga ataupun non-tunggal terdapat beberapa karyawan yang belum memahami alur yang harus dijalankan dan berkas yang akan dibawa untuk laporan di Rumah Sakit, pada jaminan kematian masih minimnya informasi pada keluarga karyawan yang kurang memahami alur dalam proses yang dijalankan dan begitupula pada jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan (Yessica et al., 2024).

Dari permasalahan tersebut, perlu adanya informasi yang mumpuni dari HRD perusahaan kontruksi Batam pada karyawan, sehingga karyawan memiliki bekal apa yang akan dijalankan dan mengetahui prosedur yang dimiliki.

Rumusan Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi Kendala Administrasi dan Kepesertaan
Meneliti masalah-masalah terkait pendaftaran dan pemutakhiran data karyawan, serta bagaimana fluktuasi tenaga kerja dan kesalahan data mempengaruhi efisiensi pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Menganalisis Kompleksitas Pelaporan dan Pembayaran Iuran
Mengevaluasi proses pelaporan gaji dan iuran BPJS, termasuk masalah yang timbul dari sistem yang tidak terintegrasi dan ketidakstabilan keuangan perusahaan konstruksi.
3. Menilai Proses Klaim Manfaat BPJS
Memeriksa birokrasi dan dokumentasi yang rumit, serta kurangnya informasi bagi karyawan mengenai proses klaim dan hak-hak mereka, untuk menemukan solusi yang dapat mempercepat dan mempermudah klaim manfaat BPJS.
4. Mengevaluasi Program Sosialisasi dan Edukasi
Mengkaji efektivitas sosialisasi internal dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan dan manajemen mengenai BPJS Ketenagakerjaan, serta dampaknya terhadap pemahaman dan kepatuhan.
5. Mengidentifikasi Tantangan Teknis dan Akses Layanan

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Meneliti masalah teknis terkait integrasi sistem IT dalam pengelolaan data BPJS dan tantangan akses layanan BPJS di lokasi proyek terpencil, serta mengusulkan solusi untuk mengatasi kendala-kendala tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk mempelajari objek dalam kondisi alami, di mana peneliti berfungsi sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Wawancara mendalam sering kali merupakan bagian dari pengumpulan data dalam studi ini (Dr. Abdul Fattah Nasution, 2023). Wawancara ini biasanya dilakukan dengan informan kunci yang memiliki peran sosiokultural penting. Wawancara selama rangkaian peristiwa juga merupakan bagian dari metode observasi partisipatif (Abussamad, 2021).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara. Wawancara adalah proses interaktif antara peneliti (investigator) dan responden (responden) dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang relevan terkait dengan topik penelitian (Niam et al., 2024). Metode wawancara memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data langsung dari informan dan memahami pandangan, pengalaman, dan persepsi mereka terhadap subjek penelitian (Ardiansyah et al., 2023).

Untuk mendapatkan data dengan melakukan wawancara pada staff yang menangani terkait BPJS Ketenagakerjaan pada Wawancara dilakukan untuk mendapati informasi valid terkait prosedur yang digunakan dalam penanganan BPJS Ketenagakerjaan. Setelah mendapati data yang diperlukan maka penulisan kegiatan kerja praktik dalam dijalankan sesuai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang dilakukan dalam melakukan kerja praktik untuk menangani BPJS Ketenagakerjaan pada karyawan perusahaan mengikuti prosedur pada BPJS Ketenagakerjaan Undang - Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Ketenagakerjaan, 2020), UU RI NO. 40 TAHUN 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Ketenagakerjaan, 2004), UU RI NO. 24 TAHUN 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Ketenagakerjaan, 2011), maka dari itu yang dilakukan perusahaan pada program yang dijalankan yaitu,

No.	Jenis Kegiatan Usaha/ Pekerjaan	Program
1.	Pemberi Kerja.	Wajib Program: JHT, JKK dan JKM
2.	Pekerja di luar hubungan kerja termasuk hubungan tenaga kerja dengan hubungan kemitraan atau pekerja mandiri	Wajib Program: JKK dan JKM Program Tambahan: JHT
3.	Pekerja yang tidak termasuk poin 2 yang bukan menerima upah.	
4.	Peserta magang, tenaga honorer, peserta pendidikan pengembangan bakat dan minat, siswa dan mahasiswa kerja praktek yang dipekerjakan dalam proses pendidikan dan pelatihan atau narapidana yang dipekerjakan dalam proses asimilasi.	Wajib Program: JKK Program Tambahan: JKM
5.	Pekerja keluarga tidak dibayar	Wajib Program: JKK dan JKM Program Tambahan: JHT

Gambar 1. Jenis kegiatan dan program BPJS Ketenagakerjaan

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

1) Jaminan Hari Tua (JHT)

Karyawan dapat melakukan pencairan JHT ketika karyawan yang sudah berusia 56 tahun dan akan dilakukan pemanggilan dan penyampaian informasi terkait klaim JHT serta mengikuti sosialisasi yang diadakan HRD dan BPJS Ketenagakerjaan. Pencairan dapat dilakukan apabila:

- a. JHT dapat dicairkan oleh peserta BPJS Ketenagakerjaan dalam beberapa kondisi tertentu, seperti mencapai usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Untuk mengajukan pencairan JHT, Anda perlu mengajukan permohonan kepada BPJS Ketenagakerjaan dan menyediakan dokumen yang diperlukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karyawan mengumpulkan dokumen yang dibutuhkan seperti KK, KTP, Kartu BPJS TK, Foto selfie. Hal ini dilakukan sebagai syarat agar karyawan dapat mengklaim. Berkat tersebut dikumpulkan melalui loket HRD yang tersedia selanjutnya akan dibantu terkait penjelasan JHT dengan staff bagian BPJS TK

- b. Setelah proses verifikasi dan persetujuan, BPJS Ketenagakerjaan akan melakukan pencairan JHT sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

The image shows a screenshot of the BPJS Ketenagakerjaan 'LAPORAN KASUS KECELAKAAN KERJA' form. The form is titled 'TAHAP 1' and includes fields for personal data (Nama, NIK, No. Peserta, etc.), accident details (Tanggal dan Jam Kejadian, Lokasi Kejadian, etc.), and medical information (Jenis Pelanggaran, etc.). It also contains checkboxes for reporting to the company and BPJS, and a section for the employee's signature and date.

Gambar 2. Contoh KK1 laporan kecelakaan kerja perusahaan

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat Peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan. Jika karyawan mengalami kecelakaan maka yang harus dilakukan melaporkan Kecelakaan Kerja:

- a. Jika mengalami kecelakaan kerja, segera laporkan kecelakaan tersebut kepada pihak perusahaan dengan hal yang pertama dengan mengarahkan karyawan

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

untuk melapor pada klinik McDemott karena dari laporan klinik akan diproses laporan selanjutnya dengan pemberkasan yang dibutuhkan dengan memperhatikan prosedur pelaporan yang ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Selanjutnya perusahaan akan membuat KK 1 untuk karyawan dikarenakan KTP karyawan ditanah di Rumah Sakit maka dari itu proses pemberkasan akan dibuat 2 sampai 3 hari setelah pelaporan diterima dari klinik.
 - c. Membantu penyusunan KK 1 yang berisi terkait berita acara, surat pernyataan saksi, kartu BPJS TK karyawan, absensi karyawan, dan KTP karyawan dan 2 orang saksi.
 - d. Selanjutnya jika KK1 telah selesai pemberkasan maka dokumen dapat karyawan ambil di loket dan diberikan pada Rumah Sakit yang menangani karyawan tersebut.
 - e. Perusahaan akan melaporkan kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Disnaker.
 - f. Pada JKK akan dilanjutkan oleh staff terkait penanganan hingga tutup kasus yaitu KK2 dan KK3.
- 3) Jaminan Kematian (JK)

Program JKM BPJS Kesehatan memberikan santunan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Santunan tersebut biasanya berupa tunjangan pemakaman dan santunan kematian lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini melakukan penginformasian kepada ahli waris terkait prosedur yang akan dijalankan untuk meng-klaim sebagai ahli waris. Dalam hal ini perusahaan mengikuti sesuai dengan prosedur yang ada pada ketentuan dari BPJS TK dengan begitu maka:

- a. JK memberikan perlindungan bagi ahli waris peserta yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau kecelakaan selama perjalanan kerja.
- b. Manfaat JK meliputi santunan kematian yang diberikan kepada ahli waris yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk melakukan pengklaiman sebagai ahli waris HR akan memanggil keluarga terkait terkait pengurusan yang dibutuhkan yaitu:

- a. Ahli waris yang sah peserta yang meninggal dunia dapat mengajukan klaim JK kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan melapor pada loket HR lalu akan dicatat dan dikonfirmasi terkait informasi yang akan ditanyakan selanjutnya.
- b. Untuk mengajukan klaim, ahli waris perlu menyediakan dokumen-dokumen yang diperlukan, seperti surat kematian, surat keterangan dari perusahaan, akta kelahiran, akta perkawinan (jika ada), dan dokumen lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disini HR akan mengumpulkan dokumen yang dibutuhkan sebagai ahli waris yaitu surat kematian, surat pernyataan ahli waris, KK, KTP karyawan dan ahli waris, dan foto copy buku rekening ahli waris. Dokumen tersebut akan diberikan dan di kroscek oleh staff karyawan untuk memastikan data tersebut valid dan sesuai dengan yang dimiliki perusahaan.
- c. Setelah proses verifikasi dan persetujuan, BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan santunan kematian kepada ahli waris sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

4) Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan Pensiun (JP) BPJS Ketenagakerjaan adalah program yang memberikan jaminan keuangan bagi peserta yang telah memasuki usia pensiun dimana karyawan telah menepati usia 58 tahun atau terkait pensiun catat.

Dalam penanganan JP untuk penginformasian dan dokumen yang dibutuhkan dibantu staff dan mendampingi staff terkait penyampaian informasi untuk JP. Hal yang dilakukan ketika penanganan JP yaitu memberikan informasi kepada karyawan yang melapor dan ingin mengetahui terkait JP pada loket HR, selanjutnya mencatat hak yang dibutuhkan karyawan tersebut dan mengkonfirmasi pada staff terkait dan staff akan membantu memberikan jawaban serta membantu menjelaskan terkait JP pada karyawan.

Setelah melakukan konsultasi pada loket HR karyawan diarahkan untuk melakukan pencairan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan dengan mengikuti tahapan pencairan:

- a. Untuk mendapatkan manfaat pensiun, karyawan perlu mengajukan permohonan kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - b. Setelah proses verifikasi dan persetujuan, BPJS Ketenagakerjaan akan membayarkan manfaat pensiun sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Ketika karyawan mengalami JKP dan melaporkan pada loket HR maka yang dilakukan yaitu,

- a. Karyawan segera laporkan kehilangan pekerjaan tersebut kepada perusahaan dan mengikuti prosedur pelaporan yang ditetapkan oleh perusahaan dimana pada hal ini staff yang terkait yang memiliki wewenang untuk menjelaskan dan sebelumnya dilakukan pendataan sebelum dilaporkan pada staff untuk mengatasi hal terkait
- b. Selanjutnya perusahaan akan melaporkan kehilangan pekerjaan kepada BPJS Ketenagakerjaan (Wulandari & Oktavia, 2022).

Dalam melakukan proses kegiatan kerja praktik pada Human Resource Department guna untuk mempermudah karyawan pada program BPJS Ketenagakerjaan terkait permasalahan yang dilaporkan karyawan pada loket sebagai berikut:

- a) Melakukan pencatatan nama karyawan, no karyawan dan SAP, dan permasalahan yang diajukan pada excel, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah laporan karyawan tersebut sudah dalam proses pengupdate-an atau belum dikerjakan karna terkenadala sesuatu sehingga permasalahan yang sudah terlapor dan dapat menjadi evaluasi bagi staff agar mengetahui masalah pada karyawan.
- b) Membantu karyawan untuk membuka aplikasi Jamsostek Mobile (JMO) untuk mengecek terkait permasalahan pada program yang dilaporkan
- c) Adanya pengumpulan dokumen untuk program BPJS Ketenagakerjaan masukan dalam excel dan dokumen disusun berdasarkan tanggal serta permasalahan program terkait (Apriliansi & Bawamenewi, 2024). Hal ini dilakukan untuk mempermudah staff mencari dalam pengerjaan permasalahan secara efisien.

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Untuk mengatasi kendala yang dialami oleh staf pada Perusahaan, staf dapat melakukan

- a. Peningkatan Sistem Manajemen, menggunakan sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi untuk mengelola data karyawan dan iuran BPJS dengan efisien.
- b. Pelatihan dan Edukasi, memberikan pelatihan dan sosialisasi kepada karyawan dan manajemen mengenai pentingnya BPJS dan cara mengelola kepesertaan dengan benar.
- c. Konsultasi dan Kerjasama, bekerja sama dengan konsultan atau ahli BPJS untuk memastikan kepatuhan dan mengoptimalkan manfaat dari BPJS.
- d. Peningkatan Komunikasi dengan BPJS, menjalin komunikasi yang baik dengan BPJS untuk mempermudah proses administrasi dan klaim.

Proses implementasi yang telah dilakukan pada kerja praktik dimana dapat membantu staff dalam pengurusan BPJS Ketenagakerjaan lebih mudah dan lebih tersusun. Excel tersebut juga membantu staff untuk menindaklanjuti dan menandai terkait laporan permasalahan yang telah ditangani sehingga tidak terjadi *double case* pada karyawan ataupun permasalahan yang belum ditindak lanjuti(Enda et al., 2023).

Hasil dalam kerja praktik pada perusahaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan menjadi lebih efisien terkait pengurusan program sehingga membantu karyawan lebih cepat dan mudah dalam pengurusan pemberkasan karyawan dan mempermudah karyawan untuk pengurusan program terkait kendala yang dihadapi dan pengecekan dengan aplikasi Jamsostek Mobile (JMO).

Dengan demikian, meskipun pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan di perusahaan konstruksi menghadapi berbagai kendala, pemahaman yang lebih baik dan pengelolaan yang efisien dapat membantu mengatasi masalah ini dan memastikan karyawan mendapatkan perlindungan yang mereka butuhkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Menangani BPJS Ketenagakerjaan pada karyawan perusahaan konstruksi menunjukkan bahwa perusahaan telah mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan UU RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, UU RI Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan UU RI Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Program yang dijalankan oleh perusahaan mencakup Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Proses klaim dan pencairan manfaat BPJS Ketenagakerjaan dilakukan dengan mengikuti prosedur yang berlaku, melibatkan pengumpulan dokumen yang diperlukan dan pelaporan kecelakaan kerja secara tepat waktu.

Dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, seperti fluktuasi tenaga kerja, kesalahan data karyawan, kompleksitas pelaporan dan pembayaran iuran, serta kurangnya informasi dan komunikasi antara karyawan, HRD, dan BPJS. Namun, penerapan sistem pencatatan dan pengelolaan data yang baik, serta penggunaan aplikasi Jamsostek Mobile (JMO), telah membantu staf dalam mengatasi kendala tersebut dengan lebih efisien.

Perusahaan kontruksi Batam Indonesia memiliki kurang lebih 7000 karyawan, dengan jumlah karyawan yang terbilang sangat banyak tersebut pastinya membutuhkan

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

jaminan sosial ketika bekerja. Hadirnya BPJS Ketenagakerjaan menjadikan salah satu wadah sebagai pelindung dan keamanan serta kenyamanan bagi karyawan ketika bekerja. Diliput dalam beberapa program yang dimiliki BPJS TK sudah sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara pada staff yang menangani terkait BPJS Ketenagakerjaan untuk mendapatkan informasi valid terkait prosedur yang digunakan dalam penanganan BPJS Ketenagakerjaan. Setelah mendapatkan data yang diperlukan maka penulisan kegiatan kerja praktik dalam dijalankan sesuai.

Hasil dalam kerja praktik pada perusahaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan menjadi lebih efisien terkait pengurusan program sehingga membantu karyawan lebih cepat dan mudah dalam pengurusan pemberkasan karyawan dan mempermudah karyawan untuk pengurusan program terkait kendala yang dihadapi dan pengecekan dengan aplikasi Jamsostek Mobile (JMO).

Saran yang dapat diberikan pada perusahaan dan karyawan untuk mengatasi kendala yang dihadapi oleh staf perusahaan dalam pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan, disarankan beberapa langkah berikut:

a) Peningkatan Sistem Manajemen

Menggunakan sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi untuk mengelola data karyawan dan iuran BPJS dengan efisien.

b) Pelatihan dan Edukasi

Memberikan pelatihan dan sosialisasi kepada karyawan dan manajemen mengenai pentingnya BPJS dan cara mengelola kepesertaan dengan benar.

c) Konsultasi dan Kerjasama

Bekerja sama dengan konsultan atau ahli BPJS untuk memastikan kepatuhan dan mengoptimalkan manfaat dari BPJS.

d) Peningkatan Komunikasi dengan BPJS

Menjalin komunikasi yang baik dengan BPJS untuk mempermudah proses administrasi dan klaim.

Dengan adanya penginputan dan pemberkasan data pada excel membantu pengerjaan staff lebih mudah dan teratur secara teratur sehingga akan lebih efisien dalam penyelesaian masalah karyawan terkait program BPJS Ketenagakerjaan

Tim HRD dapat lebih memperkuat kerjasama dan membantu menyelesaikan masalah karyawan, Untuk mahasiswa magang yang akan melanjutkan *job desc* akan lebih memperhatikan detail dan berkomunikasi dengan baik dalam penyampaian informasi kepada staff dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abussamad, Dr. H. Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (Dr. P. Rapanna, Ed.; Vol. 1). CV. Syakir Media Press.
- Apriliani, A., & Bawamenewi, V. A. (2024). Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. *Karimah Tauhid*, 3.
- Ardiansyah, Risnita, & M.Syahrani Jailani. (2023). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Azhar, A., Washliati, L., Jihad, K., & Prasetyasari, C. (2023). Analisis Yuridis Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Kontrak Perjanjian Kerja (Studi Penelitian di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kota Batam). *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary*, 1(2).

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

- Dr. Abdul Fattah Nasution, M. P. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (M. Dr. Hj. Meyniar Albina, Ed.). CV. Harfa Creative.
- Enda, D., Kurniati, R., & Fiska, R. R. (2023). *Penerapan Aplikasi Pendataan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berbasis Web*.
- Fernando Marpaung, C., & Respati, I. (2024). Efektivitas Administrasi Keikutsertaan Jasa Konstruksi pada BPJS. *Economic and Business Management International Journal Mei*, 6(2), 2715–3681. <https://doi.org/10.556442>
- Ketenagakerjaan, B. (n.d.). *5 Program Jamsostek*. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>
- Ketenagakerjaan, B. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004*. 1–3.
- Ketenagakerjaan, B. (2011). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. *Phys. Rev. E*, 24.
- Ketenagakerjaan, B. (2020). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. 052692.
- McDermott. (2022). *Profile McDermott*. <https://www.mcdermott.com/>
- Niam, M. F., Rumahlewang, E., Umiyati, H., Putu, N., Dewi, S., Atiningsih, S., Haryati, T., Magfiroh, I. S., Raden, I., Anggraini, R. P., Mamengko, S., Fathin, M., Septian, R., Mola, A. A., & Syaifudin, F. W. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif* (Evi Damayanti, Ed.). WIDINA MEDIA UTAMA. www.freepik.com
- Octavian, V., & Septiawan, P. (2021). Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Proyek Konstruksi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok. *PALREV Journal of Law*, 4(2).
- Pratiwi, P. D., Fauzi, A., Gumelar, P. P., Ramdhani, R., Sasono, A., & Asmoroningtyas, T. (2023). Program BPJS Ketenagakerjaan dalam Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>
- Putra Adhia, R., & Dwiridotjahjono, J. (2023). Sistem Pendaftaran Kepesertaan Proyek Jasa konstruksi Pada BPJS. In *Economics And Business Management Journal (EBMJ) Desember* (Vol. 2, Issue 4).
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi*.
- Sutrisno, H. (2020). Pengaruh BPJS Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(1).
- Wulandari, A., & Oktavia, Y. (2022). Analisis Kebijakan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan di Suatu Perusahaan (Kota Batam). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 852–866. <https://doi.org/10.56552/jisipol.v4i1.87>
- Yessica, O., Sathya, S., Syamsiah, D., Atikawati, F., & Putri, W. (2024). Implementasi Program Jaminan Sosial Bpjs Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Pt Sari Warna Asli Garment Surakarta. In *JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah* (Vol. 3, Issue 9). <http://bajangjournal.com/index.php/JCI>