

IMPLEMENTASI PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN BAGI PERANGKAT DESA DI KABUPATEN SUMEDANG

Giri Sudirman Mita Jaya
Universitas Sebelas April

Article Info

Article history:

Received April 18, 2026

Revised Mei 22, 2026

Accepted Juni 16, 2026

Keywords:

Public Policy
Implementation of Public Policy
Employment Program
BPJS Ketenagakerjaan for
Village Officials

ABSTRACT

This study aims to comprehensively analyze the implementation of the BPJS Ketenagakerjaan program for village officials in Sumedang Regency, focusing on program implementation, the obstacles encountered, and the efforts made to overcome these obstacles. This objective is expected to provide an empirical and systematic overview of the effectiveness of the employment social security policy at the village level as well as strategic recommendations for strengthening its implementation. The method used in this study is a qualitative approach, which aims to gain an in-depth understanding of the implementation of the BPJS Ketenagakerjaan program and how to overcome these obstacles. Through in-depth interviews, observation, and document analysis, this study identified various factors influencing the implementation of the BPJS Ketenagakerjaan program, efforts made to address these challenges, and efforts to overcome obstacles to the implementation of the BPJS Ketenagakerjaan program for village officials in Sumedang Regency. Based on the research results, it can be concluded that the implementation of the BPJS Ketenagakerjaan program for village officials in Sumedang Regency has not been running optimally. Several major obstacles hinder its effectiveness, such as the high rate of late payment of contributions (late payment of contributions), poor response and service from BPJS Ketenagakerjaan regarding administrative issues, and minimal participation of village officials in outreach and training activities. These factors directly impact the level of compliance and awareness of village officials regarding participation in the social security program, ultimately disrupting the program's sustainability and goal of providing comprehensive social protection. Therefore, improvements in the service system, increased communication between parties, and strengthened commitment from both village officials and BPJS Ketenagakerjaan to support the program's implementation are needed.



Copyright © 2026 JRPA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Giri Sudirman Mita Jaya,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sebelas April,
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang.
Email: grsudirmanmj@gmail.com

1. INTRODUCTION

Pemerintah desa merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat akar rumput. Perangkat desa berperan penting dalam mendukung jalannya pemerintahan desa, baik dari sisi administratif maupun pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, kesejahteraan dan perlindungan terhadap perangkat desa menjadi hal yang penting untuk diperhatikan.

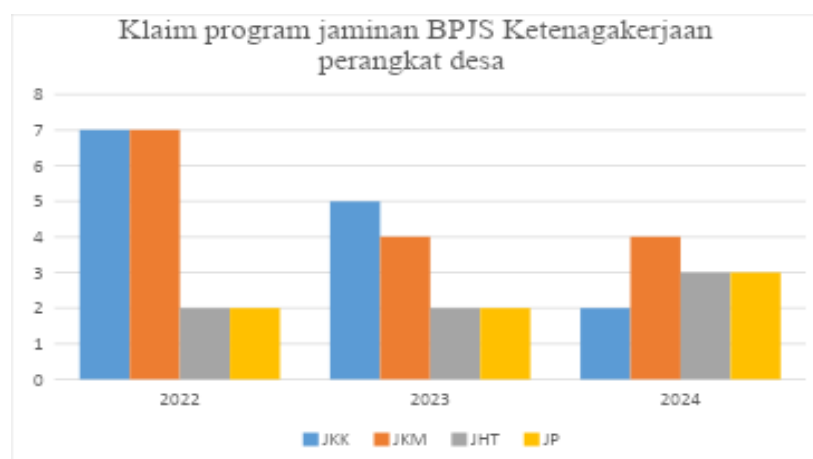
Dalam menjalankan tugasnya, perangkat desa menghadapi berbagai resiko kerja, mulai dari tekanan pekerjaan, potensi kecelakaan dalam menjalankan tugas di lapangan, hingga risiko kematian. Namun, dalam waktu yang cukup lama, perangkat desa tidak mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana halnya pegawai pemerintahan lainnya.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), secara tegas menyatakan bahwa BPJS yang dibentuk dengan UU BPJS adalah badan hukum publik, BPJS yang dibentuk dengan UU BPJS adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kedua BPJS tersebut mengemban misi negara untuk memenuhi hak konstitusional setiap orang atas jaminan sosial dengan menyelenggarakan program jaminan yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT Jamsostek (persero), namun berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan bersama BPJS Kesehatan merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013.

Sebagai landasan hukum, pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. UU ini menekankan pentingnya penyelenggaraan jaminan sosial sebagai hak setiap warga negara sesuai dengan UUD 1945 Pasal 28H ayat (3), yang menyatakan bahwa *"Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat."*

Program BPJS Ketenagakerjaan merupakan bentuk nyata dari komitmen negara dalam memberikan perlindungan sosial kepada seluruh lapisan pekerja di Indonesia, termasuk kelompok rentan dan pekerja sektor non-formal. Salah satu kelompok yang mendapat perhatian khusus dalam perluasan jangkauan program ini adalah perangkat desa, mengingat peran mereka yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa. Dalam konteks otonomi desa yang semakin berkembang, keberadaan jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi penting tidak hanya sebagai bentuk penghargaan terhadap kerja mereka, tetapi juga sebagai upaya peningkatan kesejahteraan dan perlindungan dari risiko kerja. Dalam skema nasional.

Di Kabupaten Sumedang, perangkat desa memiliki peran sentral dalam pelayanan publik dan pengelolaan pemerintahan di tingkat desa. Mereka adalah garda terdepan dalam memberikan layanan kepada masyarakat, sehingga kesehatan dan kesejahteraan mereka sangat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Namun, perangkat desa sering kali bekerja tanpa perlindungan yang memadai, sehingga mereka rentan terhadap berbagai risiko, baik fisik maupun finansial. Oleh karena itu, implementasi program BPJS Ketenagakerjaan menjadi sangat penting untuk memberikan jaminan dan perlindungan bagi perangkat desa.



Gambar 1. Data klaim jaminan BPJS Ketenagakerjaan perangkat Desa

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa klaim program manfaat BPJS Ketenagakerjaan perangkat desa di Kabupaten Sumedang dari tahun 2022 hingga 2024, terlihat adanya tren penurunan jumlah klaim di hampir seluruh jenis program, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP).

Pada tahun 2022, klaim untuk program JKK dan JKM masing-masing tercatat pada angka tertinggi sekitar tujuh kasus, menunjukkan bahwa pada tahun tersebut risiko kecelakaan kerja dan kematian masih cukup tinggi di kalangan perangkat desa. Namun, memasuki tahun 2023, jumlah klaim JKK menurun menjadi sekitar lima kasus dan terus menurun drastis di tahun 2024 hingga mencapai sekitar dua kasus. Pola serupa juga terlihat pada klaim JKM yang sempat turun di 2023 namun sedikit meningkat kembali di 2024.

Sementara itu, klaim untuk program JHT dan JP menunjukkan pola yang berbeda. Pada program JHT, jumlah klaim stabil di angka dua kasus pada tahun 2022 dan 2023, lalu meningkat sedikit menjadi tiga kasus pada 2024. Begitu pula dengan program JP yang mengalami peningkatan dari dua kasus di tahun 2022 dan 2023 menjadi tiga kasus di 2024. Tren ini menunjukkan bahwa semakin banyak perangkat desa yang mulai memasuki usia pensiun atau memenuhi syarat untuk mengklaim manfaat hari tua dan pensiun.

Secara keseluruhan, tren penurunan pada klaim JKK dan JKM dapat diartikan sebagai hasil dari upaya peningkatan keselamatan kerja dan kesehatan perangkat desa. Sementara itu, kenaikan klaim JHT dan JP mengindikasikan bahwa terdapat pergeseran kebutuhan perlindungan dari risiko kerja aktif menuju perlindungan jangka panjang seperti hari tua dan pensiun. Untuk menjaga tren positif ini, disarankan agar pemerintah daerah dan BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat sosialisasi mengenai keselamatan kerja serta memperluas edukasi terkait manfaat program pensiun kepada perangkat desa.

Sebagai bagian dari upaya untuk mendorong peningkatan kepesertaan dan efektivitas pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Sumedang, pemerintah daerah telah mengadakan dua sesi sosialisasi yang ditujukan khusus bagi perangkat desa. Kegiatan ini diselenggarakan dalam rangka memperkuat pemahaman teknis terkait manfaat, prosedur, serta urgensi jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pegawai non-ASN, khususnya perangkat desa sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Daftar Partisipasi Sosialisasi Program dan Pelatihan

Sesi 1		Sesi 2	
Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
Cibeureum Kulon	Cikahuripan	Bojongloa	Mekarjaya
Cibeureum Wetan	Cibugel	Buahdua	Raharja
Cikole	Jayamekar	Ciawitali	
Citimun	Cimalaka	Cibitung	
Licin	Cimuja	Cikurubuk	
Mandalaherang	Galudra	Cilangkap	
Naluk	Pasirnanjung	Citaleus	
Nyalindung	Tegal Manggung	Gendreh	
Padasari	Cisarua	Hariang	
Serang	Cimarga	Karangbungur	
Trunamanggala	Sunda Mekar	Mekarmukti	
Cihanjuang	Sukamenak	Nagrak	
Cimanggung	Tarunajaya	Panyindangan	
Mangunarga	Cisempur	Sekarwangi	
Sawahdadap	Cipeundeuy	Buanamekar	
Sindanggalih	Kirisik	Cipasang	
Sindangpakuon	Cinanggerang	Jayamandiri	
Sindulang		Sukaraja	
Sukadana		Tamansari	
Babakan Asem		Bantarmara	
Cacaban		Cimara	
Cibeureuyeuh		Cipandanwangi	
Cibubuan		Cisalak	
Cipamekar		Ciuyah	
Conggeang Kulon		Kebonkalapa	
Conggeang Wetan		Cigintung	

Sesi 1		Sesi 2	
Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
Jambu		Cilopang	
Karanglayung		Cinangsi	
Narimbang		Cisitu	
Padaasih		Linggajaya	
Ungkal		Pajagan	
Cikondang		Ranjeng	
Cikoneng		Situmekar	
Cikoneng Kulon		Cieunteung	
Dayeuhluhur		Cikeusi	
Ganeas		Cipeuteuy	
Sukaluyu		Darmajaya	
Sukawening		Darmaraja	
Tanjunghurip		Karangpakuan	
Cijeungjing		Neglasari	
Cintajaya		Pakualam	
Cipicung		Ranggon	
Ciranggem		Sukaratu	
Cisampih		Banjarsari	
Jemah		Cimanintin	
Kadu		Pawenang	
Kadujaya		Sarimekar	
Karedok		Sirnasari	
Lebaksiuh		Sukamanah	
Mekarasih		Tarikolot	
Cibeusi		Cibunar	
Cikeruh		Cibungur	
Cilayung		Nagarawangi	
Cileles		Pamekaran	
Cintamulya		Pangadegan	
Cipacing		Pasirbiru	
Hegarmanah		Rancakalong	
Jatimukti		Sukahayu	
Jatiroke		Sukamaju	
Mekargalih		Sukasirnarasa	
Sayang		Ambit	
Cigendel		Bangbayang	
Cijeruk		Cicarimanah	
Cilembu		Cijati	
Cimarias		Cijeler	
Ciptasari		Cikadu	
Citali		Jatimekar	
Haurngombong		Kaduwlung	
Mekarbakti		Karangheuleut	
Pamulihan		Malaka	
Sukawangi		Mekarmulya	
Bongkok		Pamulihan	
Cijambe		Situraja	
Citepok		Situraja Utara	
Haurkuning		Sukatali	
Legok Kaler		Girimukti	

Sesi 1		Sesi 2	
Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
Legok Kidul		Jatihurip	
Padanaan		Jatimulya	
Paseh Kaler		Kebonjati	
Paseh Kidul		Margamukti	
Pasireungit		Mulyasari	
Banyuresmi		Padasuka	
Genteng		Rancamulya	
Mekarsari		Sirnamulya	
Nanggerang		Nanjungwangi	
Sindangsari		Pamekarsari	
Sukarapih		Ranggasari	
Sukasari		Suriamedal	
Baginda		Suriamukti	
Ciherang		Surian	
Cipancar		Tanjung	
Citengah		Wanajaya	
Gunasari		Wanasari	
Margalaksana		Awilega	
Margamekar		Banyuasih	
Mekar Rahayu		Boros	
Sukagalih		Cigentur	
Sukajaya		Cipanas	
Cijambu		Gunturmekar	
Cinanjung		Kertaharja	
Gudang		Kertamekar	
Gunungmanik		Mulyamekar	
Jatisari		Sukamantri	
Kadakajaya		Tanjungmekar	
Kutamandiri		Tanjungmulya	
Margajaya		Cikaramas	
Margaluyu		Jingkang	
Pasigaran		Kamal	
Tanjungsari		Kertamukti	
Bugel		Sukamukti	
Cipeles		Sukatani	
Darmawangi		Tanjungmedar	
Jembarwangi		Tanjungwangi	
Karyamukti		Wargaluyu	
Marongge		Cikareo Selatan	
Mekarwangi		Cikareo Utara	
Tolengas		Cilengkrang	
Tomo		Cimungkal	
Cibuluh		Cisurat	
Cipelang		Ganjarresik	
Keboncau		Mulyajaya	
Kudangwangi		Sukajadi	
Palabuan		Sukapura	
Palasari		Wado	
Sakurjaya			

Sesi 1		Sesi 2	
Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
Sukamulya			
Ujungjaya			

Sumber BPJS Ketenagakerjaan Sumedang

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumedang menemukan beberapa indikasi masalah dan fenomena masalah dalam pelaksanaan implementasi program diantaranya:

1. Masih banyak beberapa desa yang Iuran Telat Bayar (ITB) dikarenakan beberapa faktor yang mengakibatkan akumulasi denda, kepatuhan terhadap pembayaran iuran secara rutin merupakan faktor kunci untuk menjaga keberlangsungan perlindungan sosial bagi peserta. Keterlambatan pembayaran iuran tidak hanya berdampak pada perlindungan hukum peserta, tetapi juga berpotensi mengganggu efektivitas program dalam memenuhi tujuan. Hal ini dikemukakan oleh kepala bidang kepesertaan pada observasi awal
2. Kurangnya respons dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumedang terhadap permasalahan yang dihadapi perangkat desa masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah administrasi, seperti pembaruan data peserta, koreksi data peserta dan klarifikasi pembayaran iuran. Hal ini diungkapkan oleh kepala bidang kepesertaan pada saat observasi awal.
3. Berdasarkan catatan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumedang, tingkat partisipasi perangkat desa dalam program sosialisasi dan pelatihan yang diselenggarakan masih belum optimal. Dari sekitar 277 desa yang ada di Kabupaten Sumedang, hanya 75 % desa yang secara aktif mengirimkan perangkat desa untuk mengikuti kegiatan sosialisasi. Hal ini mengindikasikan kurangnya kesadaran akan pentingnya program jaminan sosial ini, serta rendahnya komitmen perangkat desa untuk memanfaatkan layanan BPJS Ketenagakerjaan secara optimal. Tingkat partisipasi yang rendah ini berpengaruh langsung pada rendahnya tingkat kepatuhan dalam membayar iuran, yang pada gilirannya mengganggu keberlanjutan program. Hal ini dibuktikan pada saat peneliti mengikuti acara sosialisasi saat peneliti sedang melaksanakan program magang di BPJS Ketenagakerjaan Sumedang

2. METHOD

Untuk melaksanakan penelitian ini, kegiatan pengumpulan data selalu berhadapan dengan objek yang akan diteliti, baik berupa manusia, benda ataupun aktivitas dan kejadian dimana suatu masalah dapat untuk keseluruhan objek, penelitian disebut objek penelitian. Sasaran penelitian pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumedang. Nasution dalam Sunggono (2016) mengungkapkan bahwa dalam penelitian kualitatif tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrument penelitian utama. Alasannya ialah bahwa segala sesuatu belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalah, fokus penelitian, prosedur Penelitian, hipotesis yang digunakan bahkan hasil yang diharapkan, itu semua tidak dapat ditemukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan tidak jelas itu, tidak ada pilihan lain dan hanya peneliti itu sendiri sebagai alat satu-satunya yang dapat memecainya.

Populasi tidak adad alma istilah penelitian kualitatif, namun oleh Spradey dalam Sugiono (2016) dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen, yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actor*) dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.

Tabel 2. Subjek Penelitian

No	Unsur	Jumlah (orang)
1	Kepala Bidang Kepesertaan	1
2	Staff Bidang Kepesertaan	2
3	Staff Bidang Pelayanan	1
Jumlah		4

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Dalam Penelitian ini implementasi akan berjalan dengan baik jika terdapat faktor-faktor antara lain adanya program yang bermanfaat bagi sasaran program jika komunikasi antar aktor dilakukan secara baik, adanya sumber daya yang menjalankan program, dan adanya lembaga yang mendukung kebijakan tersebut serta sikap atau disposisi implementor baik.

Menurut Korten dalam Tarigan (2000) mengemukakan beberapa dimensi Implementasi Program diantaranya:

1. Program
2. Organisasi pelaksana
3. Kelompok sasaran

3. RESULTS AND DISCUSSION

Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi Perangkat Desa di Kabupaten Sumedang

Implementasi program merupakan proses konkretisasi kebijakan ke dalam tindakan operasional agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara nyata di lapangan (Abdul Wahab, 2015). Implementasi program tidak hanya dipahami sebagai pelaksanaan administratif semata, tetapi mencakup berbagai aspek yang saling terkait mulai dari perumusan tujuan, keterlibatan pelaksana, penggunaan sumber daya, proses kerja, hingga dampak yang dirasakan oleh kelompok sasaran (Agustino, 2020). Implementasi program mencakup beberapa aspek utama, mulai dari konteks dan tujuan program yang menjadi dasar arah implementasi. Program harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur agar seluruh proses pelaksanaan dapat dievaluasi secara objektif (Nugroho, 2011). Dengan tujuan yang jelas, maka pelaksanaan program dapat difokuskan untuk mencapai sasaran tersebut secara efektif. Pelaksana program atau aktor pelaksana, pelaksana di sini tidak hanya terbatas pada lembaga resmi tetapi juga termasuk bagian dari pelaku sekaligus penerima manfaat. Kejelasan struktur organisasi, pembagian tugas, serta koordinasi antar lembaga sangat menentukan kelancaran implementasi program (Edward III, 2015).

Kegiatan implementasi program memerlukan prasyarat agar dapat terlaksana dengan baik, karena mengingat kegiatan tersebut dapat dijadikan gambaran dan dasar bagi terlaksananya implementasi kebijakan sebagaimana tujuan yang telah ditetapkan (Akib & Tarigan, 2000).

Dalam mengukur Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi perangkat Desa di Kabupaten Sumedang memberikan batasan untuk mengukur implementasi program menurut Korten dalam Tarigan (2000) mengemukakan beberapa prasyarat implementasi program diantaranya:

1. Program (program design)
2. Organisasi pelaksana (implementing organization)
3. Kelompok sasaran (target group)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi Perangkat Desa di Kabupaten Sumedang dari dimensi program, berdasarkan indikator adanya tujuan yang ingin dicapai secara jelas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan implementasi program BPJS Ketenagakerjaan bagi perangkat desa di Kabupaten Sumedang dilaksanakan dengan pendekatan komunikatif dan edukatif. Petugas sudah berupaya menyederhanakan materi kebijakan agar dapat dipahami dengan baik oleh perangkat desa. Tujuan utama dari program ini adalah memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi perangkat desa, yang secara umum telah tersampaikan dengan baik melalui berbagai forum dan media sosialisasi. Namun, pemahaman mendalam terhadap manfaat dan prosedur masih memerlukan penguatan. Dalam konteks Program BPJS Ketenagakerjaan bagi perangkat desa di Kabupaten Sumedang, ditemukan bahwa tujuan program secara umum telah ditetapkan dengan baik, yaitu memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan berupa perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) bagi seluruh perangkat desa sebagai bagian dari bentuk penghargaan atas peran dan risiko kerja yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas pemerintahan di tingkat desa. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap tujuan umum program telah tersampaikan, namun pemahaman mendalam terhadap prosedur dan substansi teknis program masih belum merata. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi petugas di lapangan, terlebih ketika harus menjangkau desa-desa yang berada di wilayah perbukitan atau memiliki keterbatasan akses komunikasi. Apalagi dalam beberapa kasus, kepala desa belum sepenuhnya menyampaikan program ini secara aktif kepada seluruh perangkat karena menganggap informasi dari BPJS sebagai tanggung jawab tersendiri dari pihak desa. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kejelasan tujuan telah ditetapkan secara struktural oleh BPJS Ketenagakerjaan dan disosialisasikan dengan berbagai cara, tingkat pemahaman yang variatif di kalangan perangkat desa menjadi indikator bahwa pelaksanaan pada aspek ini belum sepenuhnya optimal. Upaya pembaruan strategi komunikasi, penguatan literasi kebijakan, dan sinergi lintas instansi sangat dibutuhkan agar tujuan program tidak hanya diketahui secara umum, tetapi juga benar-benar dipahami dan diterapkan dalam praktik lapangan (Warsito, 2016). Selanjutnya indikator adanya perkiraan anggaran yang dibutuhkan, diketahui bahwa Anggaran merupakan salah satu elemen krusial dalam implementasi suatu kebijakan publik, termasuk dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan bagi perangkat desa. Tanpa perencanaan anggaran yang memadai, program yang telah disusun dengan baik pun akan mengalami kendala dalam tahap pelaksanaan teknisnya (Anggara, 2014). Perkiraan anggaran telah disusun melalui proses kolaboratif antara BPJS dan pemerintah desa, namun implementasinya belum sepenuhnya merata karena dipengaruhi oleh kapasitas fiskal, komitmen kepala desa, serta pemahaman administratif. Perlu adanya penguatan regulasi internal desa agar nomenklatur anggaran BPJS masuk dalam pembiayaan rutin tahunan dan tidak tergantung pada kondisi keuangan sesaat (Sunggono, 2016).

Dimensi organisasi pelaksana, dilihat dari indikator kognisi (pemahaman dan pengetahuan) menunjukkan bahwa petugas BPJS telah memiliki pemahaman yang cukup kuat terhadap substansi program, termasuk jenis manfaat (JKK dan JKM), prosedur pendaftaran, pengelolaan data kepesertaan, serta proses

klaim dan evaluasi. Pemahaman ini ditunjukkan melalui kemampuan petugas menjelaskan program kepada perangkat desa dalam forum sosialisasi, serta kesigapan mereka dalam menjawab pertanyaan teknis maupun memberikan bimbingan langsung ke lapangan, namun, dari sisi pemerintah desa sebagai bagian dari organisasi pelaksana teknis di lapangan, ditemukan adanya variasi tingkat pemahaman yang menunjukkan bahwa terdapat miskonsepsi mengenai status peserta, seperti anggapan bahwa program ini bersifat sukarela, padahal untuk perangkat desa tertentu bersifat wajib sesuai dengan regulasi daerah. Dalam beberapa kasus, perangkat desa tidak memahami bahwa ketidakterlibatan mereka dalam program berisiko kehilangan perlindungan sosial jika terjadi kecelakaan kerja atau kematian mendadak. BPJS Ketenagakerjaan telah menunjukkan pemahaman kebijakan yang memadai, namun pelaksana di tingkat desa masih memerlukan peningkatan kapasitas secara menyeluruh (Mulyadi, 2018). Pemahaman yang belum merata berpotensi menimbulkan kesalahan administratif, hambatan komunikasi, bahkan ketidaksinkronan dalam pelaporan dan monitoring program. Selanjutnya dari indikator intensitas respon pelaksana, dalam pelaksanaan Program BPJS Ketenagakerjaan bagi perangkat desa, intensitas respon BPJS Ketenagakerjaan sebagai pelaksana utama menjadi sorotan utama, terutama dalam menangani hambatan teknis, administratif, maupun sosial yang muncul di tingkat desa. Respon diberikan melalui berbagai saluran komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung. Kanal komunikasi yang paling banyak digunakan adalah WhatsApp Group yang menghubungkan petugas BPJS dengan kepala desa dan sekretaris desa di tiap kecamatan. Selain itu, forum koordinasi mingguan dan kunjungan lapangan secara berkala dilakukan untuk menindaklanjuti persoalan-persoalan teknis. Respon cepat umumnya diberikan terhadap persoalan yang bersifat administratif, seperti kesalahan input data peserta, kendala aktivasi kepesertaan, serta informasi mengenai status klaim. Berdasarkan wawancara dengan beberapa perangkat desa, BPJS biasanya memberikan tanggapan dalam waktu 1–3 hari kerja, tergantung pada kompleksitas masalah dan ketersediaan data pendukung. Respon yang cepat ini menumbuhkan kepercayaan dari perangkat desa terhadap sistem layanan yang dibangun oleh BPJS (Pasolong, 2014).

Dimensi kelompok sasaran berdasarkan indikator adanya umpan balik dari penerima manfaat, umpan balik dari perangkat desa sebagai kelompok sasaran utama memberikan gambaran nyata mengenai persepsi, pemahaman, serta pengalaman mereka terhadap program yang dilaksanakan. Umpan balik lebih banyak disampaikan secara lisan dalam forum-forum informal, seperti saat sosialisasi atau kunjungan petugas. Selanjutnya pada indikator kepuasan penerima manfaat terhadap program, secara umum perangkat desa merasa cukup puas terhadap pelaksanaan program ini, terutama terkait kemudahan pendaftaran, akses informasi awal, serta bentuk perlindungan yang diberikan. Mereka menyadari bahwa sebelumnya mereka bekerja tanpa jaminan sosial yang jelas, dan program ini menghadirkan rasa aman dalam menjalankan tugas-tugas yang mengandung risiko fisik maupun sosial. Mayoritas peserta merasa terbantu dan terlindungi, namun pelayanan teknis dan pemahaman prosedural masih perlu ditingkatkan agar program ini tidak hanya dipahami secara umum, tetapi benar-benar bisa diakses dan dirasakan manfaatnya hingga tuntas, terutama dalam situasi klaim (Keban, 2014). Indikator keterbukaan informasi, BPJS Ketenagakerjaan secara umum telah membuka akses informasi mengenai program ini melalui berbagai media, baik langsung maupun tidak langsung. Media langsung mencakup kegiatan sosialisasi di tingkat kecamatan, kunjungan ke desa-desa, dan pelatihan teknis yang melibatkan perangkat desa. Sedangkan media tidak langsung mencakup penyebaran informasi melalui grup WhatsApp, media sosial, leaflet, dan infografis yang disampaikan melalui pemerintah desa atau kecamatan. Petugas BPJS berusaha menyampaikan informasi dengan bahasa yang sederhana dan disesuaikan dengan kondisi literasi kebijakan para perangkat. Dalam forum sosialisasi, informasi disampaikan mulai dari pengertian program, manfaat, mekanisme pendaftaran, hingga cara melakukan klaim. Materi yang disajikan juga dilengkapi dengan simulasi kasus dan alur layanan, yang memudahkan perangkat desa memahami proses secara praktis, namun demikian, diemukan juga bahwa tingkat keterbukaan informasi belum sepenuhnya merata, terutama di desa-desa yang secara geografis sulit dijangkau atau yang tidak memiliki koneksi komunikasi digital yang stabil (Forwenty, 2022). Indikator Tingkat partisipasi penerima manfaat, tingkat partisipasi perangkat desa dalam program BPJS Ketenagakerjaan tergolong cukup tinggi di beberapa desa, khususnya yang didukung penuh oleh kepala desa atau memiliki riwayat komunikasi yang aktif dengan pihak BPJS. Di desa-desa ini, hampir seluruh perangkat desa telah terdaftar sebagai peserta aktif, mengetahui manfaat program, dan menunjukkan minat dalam mengikuti kegiatan sosialisasi atau pelatihan lanjutan. Namun, kondisi ini tidak merata dimana sejumlah desa partisipasi masih rendah, bahkan ada desa yang hanya mendaftarkan sebagian perangkat atau belum mendaftarkan sama sekali. Alasan yang sering dikemukakan antara lain kurangnya pemahaman, keterbatasan anggaran, dan persepsi bahwa program ini tidak mendesak. Beberapa perangkat desa merasa program ini hanya menjadi beban tambahan karena mereka belum pernah mengalami manfaat langsungnya, terutama yang masih muda atau jarang terlibat dalam kegiatan berisiko tinggi (Sore & Sobirin, 2017).

Faktor Penghambat Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi Perangkat Desa di Kabupaten Sumedang

Dalam pelaksanaan kebijakan publik, tidak dapat dihindari adanya berbagai faktor penghambat yang memengaruhi tingkat keberhasilan implementasi suatu program (Abdul Wahab, 2015). Dalam setiap pelaksanaan kebijakan publik, terdapat dinamika yang tidak selalu berjalan sesuai dengan rencana ideal yang ditetapkan. Implementasi kebijakan di lapangan seringkali menghadapi berbagai tantangan dan kendala yang muncul dari berbagai sisi, baik dari aspek internal birokrasi, kesiapan pelaksana, kapasitas penerima manfaat, hingga dukungan lingkungan eksternal (Agustino, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dimensi isi kebijakan dengan indikator pemahaman kebijakan, pemahaman terhadap kebijakan merupakan fondasi utama dalam pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Rendahnya pemahaman perangkat desa terhadap kebijakan menjadi salah satu faktor penghambat paling mendasar dalam pelaksanaan program, banyak perangkat desa yang kesulitan memahami istilah teknis, seperti “Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)”, “Jaminan Kematian (JKM)”, “klaim manfaat”, atau “kepesertaan aktif”. Hal ini disebabkan oleh gaya bahasa regulasi yang bersifat legal-formal dan belum sepenuhnya disederhanakan sesuai dengan kapasitas literasi masyarakat desa (Sunggono, 2016). Waktu sosialisasi yang terbatas juga menjadi penghambat penting, dalam kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang singkat materi yang kompleks tidak bisa dijelaskan secara menyeluruh, apalagi jika disampaikan dalam forum besar tanpa pembagian kelompok diskusi yang lebih interaktif. Tingkat pendidikan yang beragam di kalangan perangkat desa juga menyebabkan adanya kesenjangan dalam memahami isi kebijakan. Beberapa perangkat desa, terutama mereka yang baru menjabat atau berasal dari latar belakang non-administratif, mengaku bingung dengan peran dan hak mereka sebagai peserta program. Hal ini berimplikasi pada kesalahan administratif, seperti keterlambatan pendaftaran, pengisian data yang tidak akurat, hingga kebingungan saat proses klaim. Minimnya partisipasi aktif dari perangkat desa dalam mendalami aturan yang berlaku turut memperkuat hambatan ini. Banyak perangkat desa bersikap pasif dan menyerahkan sepenuhnya proses pendaftaran dan pengelolaan BPJS kepada bendahara atau sekretaris desa. Sikap ini menyebabkan pengetahuan mereka terhadap kebijakan tidak berkembang, dan ketergantungan pada satu atau dua orang pelaksana di desa menjadi sangat tinggi. Namun hambatan ini dapat diminimalisasi dengan Sosialisasi yang dilakukan dengan disesuaikan dengan tingkat literasi perangkat desa, menggunakan bahasa yang sederhana, media visual, serta metode diskusi interaktif. Pelatihan berjenjang dan pemanfaatan peran agen perubahan di tingkat desa. Selain itu, dukungan regulasi lokal seperti Peraturan Desa dapat memperkuat kewajiban perangkat desa dalam memahami dan menjalankan program (Alamsyah, 2016). Dalam indikator sumber daya anggaran, Permasalahan utama terletak pada keterbatasan alokasi dana dalam APBDes, keterlambatan pencairan iuran, serta belum adanya skema pembiayaan yang seragam dan berkelanjutan di seluruh desa. Ketidaksiapan fiskal ini berdampak langsung terhadap status kepesertaan perangkat desa dan menghambat tercapainya cakupan perlindungan sosial yang menyeluruh. Upaya yang telah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan seperti koordinasi lintas sektor, pendampingan penganggaran, serta fleksibilisasi skema pembayaran iuran, menunjukkan adanya inisiatif positif untuk menjaga keberlanjutan program. Indikator sumber daya manusia, masih terbatasnya jumlah sumber daya manusia di tubuh BPJS Ketenagakerjaan menjadi salah satu penghambat dalam pelaksanaan program di tingkat desa. Meskipun telah dilakukan upaya-upaya penyesuaian seperti pelatihan internal, perekrutan situasional, pemanfaatan teknologi, dan kerja sama lintas lembaga (Edward III, 2015).

Dimensi informasi dengan indikator ketidak jelasan informasi, masih terdapat kesenjangan informasi antara BPJS Ketenagakerjaan dan perangkat desa. Informasi tidak tersampaikan secara merata karena keterbatasan jumlah petugas, keterbatasan akses digital di desa, serta kurangnya dokumentasi tertulis yang mudah dipahami (Anggara, 2014). Hal ini menyebabkan munculnya persepsi keliru, kesulitan saat klaim, dan lambatnya respons terhadap perubahan kebijakan. Untuk mengatasi hal tersebut, dilakukan pelatihan tambahan, perekrutan tenaga sementara, digitalisasi informasi, dan peningkatan koordinasi dengan aparat desa setempat. Upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan salah satu upaya yang menonjol adalah penyederhanaan materi informasi melalui pelatihan tambahan yang tidak hanya disampaikan sekali, tetapi dilakukan secara berkala dalam bentuk forum-forum diskusi atau pelatihan teknis di kecamatan. Materi disampaikan dalam format yang lebih mudah dipahami, seperti melalui infografis, slide bergambar, serta contoh kasus nyata (Warsito, 2016). Indikator sasaran sosialisasi, secara umum sasaran sosialisasi program sudah tepat, yaitu ditujukan langsung kepada perangkat desa sebagai peserta utama. Namun efektivitas sosialisasi masih perlu ditingkatkan. Hal ini disebabkan oleh pendekatan yang masih satu arah, kurangnya metode interaktif, serta waktu pelaksanaan yang terbatas. Solusi yang dilakukan adalah memperluas kanal informasi, mengintegrasikan kegiatan sosialisasi dengan forum desa, serta melibatkan pihak kecamatan sebagai penghubung utama dalam menjangkau desa terpencil (Forwanty, 2022).

Dimensi dukungan dengan indikator penyelenggaraan kebijakan, BPJS Ketenagakerjaan secara aktif telah menyelenggarakan kebijakan dengan mengadakan sosialisasi langsung, memberikan pendampingan teknis, dan membangun koordinasi intensif dengan pemerintah daerah. Namun, keterbatasan petugas lapangan, tidak meratanya partisipasi perangkat desa, serta hambatan dalam proses administrasi menjadi tantangan utama. Peningkatan efektivitas kebijakan memerlukan distribusi peran yang lebih proporsional dan penguatan komunikasi dua arah (Mulyadi, 2018). Indikator sasaran kebijakan, kebijakan BPJS Ketenagakerjaan sejatinya telah sesuai dengan kebutuhan perangkat desa sebagai kelompok kerja yang memerlukan perlindungan sosial. Akan tetapi, pemahaman terhadap manfaat program masih belum merata, dan terdapat perbedaan persepsi di antara peserta. Untuk mengatasi hal tersebut, dilakukan pendekatan persuasif, penyampaian informasi secara berulang, dan pemanfaatan media lokal agar kebijakan lebih diterima dan dimengerti oleh perangkat desa (Sore & Sobirin, 2017).

Upaya Mengatasi Hambatan Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi Perangkat Desa di Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dimensi isi kebijakan berdasarkan indikator pemahaman kebijakan, BPJS Ketenagakerjaan secara aktif berupaya meningkatkan pemahaman perangkat desa terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan melalui berbagai strategi edukatif. Upaya ini dilakukan secara berkelanjutan guna memastikan perangkat desa memahami hak, kewajiban, dan manfaat dari program yang diikuti, dengan menggunakan sosialisasi, pelatihan, forum diskusi, dan konsultasi sebagai sarana utama untuk meningkatkan pemahaman perangkat desa terhadap program (Agustino, 2020). Dari indikator sumber daya anggaran, BPJS Ketenagakerjaan berperan aktif dalam menjamin ketersediaan anggaran program di tingkat desa melalui strategi kolaboratif dan adaptif, termasuk koordinasi lintas lembaga, pendampingan teknis, dan fleksibilitas skema pembiayaan, guna mengatasi kendala fiskal yang dihadapi desa. Melalui koordinasi, pendampingan, pendekatan persuasif, dan penyesuaian skema, BPJS Ketenagakerjaan memastikan anggaran program di desa tetap berjalan (Anggara, 2014). Indikator sumber daya manusia, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan teknis dan komunikasi yang rutin dan kontekstual, guna memperkuat kemampuan pelayanan dan menjangkau perangkat desa secara efektif. Pelatihan rutin berbasis kebutuhan dilakukan BPJS untuk meningkatkan kualitas SDM agar pelayanan kepada perangkat desa lebih tepat sasaran dan efisien (Mulyadi, 2018).

Dimensi informasi dengan indikator ketidakjelasan informasi, Upaya yang dilakukan secara proaktif menangani ketidakjelasan informasi di kalangan perangkat desa dengan mengedepankan sosialisasi langsung, pemanfaatan media komunikasi resmi, dan penyediaan layanan informasi tatap muka untuk memastikan kejelasan dan keterjangkauan informasi (Edward III, 2015). Untuk mengatasi informasi yang tidak jelas, BPJS Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi, menggunakan media resmi, dan menyediakan layanan tatap muka bagi perangkat desa. Indikator sasaran sosialisasi, upaya yang dilakukan untuk menjamin keterjangkauan sosialisasi program bagi seluruh perangkat desa dengan menjalin kerja sama lintas pemerintahan, menyusun jadwal sosialisasi yang merata, dan memanfaatkan berbagai saluran komunikasi yang efektif. Sosialisasi dilakukan secara menyeluruh melalui kerja sama dengan desa dan kecamatan serta media komunikasi seperti pertemuan, surat edaran, dan grup digital (Warsito, 2016).

Dimensi dukungan dengan indikator penyelenggaraan kebijakan, upaya yang dilakukan untuk menjaga efektivitas pelaksanaan program di tingkat desa melalui langkah-langkah pengawasan yang sistematis, seperti monitoring berkala, pendampingan langsung, komunikasi intensif, dan peningkatan mutu layanan. Pelaksanaan program diawasi secara rutin melalui tim pendamping, komunikasi aktif, dan perbaikan sistem layanan (Abdul Wahab, 2015). Berikutnya indikator sasaran kebijakan, berupaya secara responsif terhadap dinamika di lapangan dengan menyesuaikan kebijakan berdasarkan masukan dari perangkat desa melalui evaluasi rutin, penyesuaian teknis, dan adaptasi pendekatan sosialisasi sesuai kondisi lokal. Kebijakan disesuaikan dengan masukan dari desa melalui evaluasi, penyesuaian teknis, dan pendekatan sosialisasi yang adaptif (Alamsyah, 2016).

Dimensi pembagian potensi dengan indikator pembagian tugas, BPJS Ketenagakerjaan berupaya memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab dengan perangkat desa secara sistematis. Hal ini dilakukan melalui penyusunan Memorandum of Understanding (MoU) dan Standard Operating Procedure (SOP) sebagai pedoman kerja yang jelas, diiringi dengan koordinasi rutin, sosialisasi yang menekankan peran masing-masing pihak, serta penanganan langsung di lapangan apabila terjadi kebingungan atau tumpang tindih pelaksanaan. Pendekatan ini bertujuan menciptakan sinergi dan efisiensi dalam pelaksanaan program di tingkat desa (Anggara, 2016). Selanjutnya indikator tanggung jawab, dengan upaya BPJS Ketenagakerjaan memastikan kejelasan pembagian tanggung jawab dengan perangkat desa melalui pendekatan edukatif dan struktural. Langkah-langkah seperti pelatihan teknis, sosialisasi yang menekankan peran, penyusunan pedoman kerja, serta monitoring dan klarifikasi langsung di lapangan diterapkan untuk mencegah miskomunikasi dan menciptakan keselarasan kerja antara pihak BPJS dan pemerintah desa (Sore & Sobirin, 2017).

4. CONCLUSION

Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan bagi perangkat desa di Kabupaten Sumedang telah menunjukkan langkah awal yang progresif namun belum optimal. Mengacu pada teori implementasi David C. Korten (1980), pelaksanaan program ditinjau melalui tiga aspek: program, organisasi pelaksana, dan kelompok sasaran. Dari segi desain program, terdapat tujuan yang jelas serta upaya perencanaan anggaran melalui APBDes. Namun, keterbatasan fiskal dan pemahaman teknis di tingkat desa masih menjadi hambatan utama. Dari sisi organisasi pelaksana, BPJS Ketenagakerjaan telah berupaya membangun pemahaman perangkat desa melalui sosialisasi dan media informasi. Meskipun demikian, penyampaian informasi belum sepenuhnya merata dan masih ditemukan kesenjangan pemahaman antarperangkat desa. Kelompok sasaran menunjukkan partisipasi yang cukup aktif, terutama pada desa-desa dengan dukungan kepala desa yang kuat. Akan tetapi, di desa terpencil dan dengan literasi digital rendah, partisipasi masih tergolong rendah.

Faktor penghambat implementasi program mengacu pada dimensi yang diuraikan oleh Sunggono (2007), yaitu isi kebijakan, informasi, dukungan, dan pembagian potensi. Hambatan dari sisi isi kebijakan meliputi pemahaman yang rendah terhadap dokumen kebijakan yang dianggap rumit. Dari sisi informasi, kendala muncul akibat kurangnya penyebaran informasi yang efektif dan aksesibel, terutama di desa-desa terpencil. Dukungan kebijakan mengalami hambatan karena masih ada desa yang belum memprioritaskan program ini dalam perencanaan anggaran tahunan mereka. Sementara itu, pembagian potensi dalam bentuk sumber daya manusia dan finansial juga belum merata di setiap wilayah, menyebabkan pelaksanaan program tidak berjalan seragam.

Upaya untuk mengatasi hambatan dalam implementasi dilakukan melalui berbagai strategi. Dari sisi isi kebijakan, dilakukan penyederhanaan materi sosialisasi dan peningkatan pendekatan komunikatif agar lebih mudah dipahami oleh perangkat desa. Dalam hal informasi, BPJS Ketenagakerjaan memanfaatkan media digital, forum kecamatan, serta kunjungan lapangan untuk memperluas jangkauan informasi. Dukungan terhadap pembiayaan diperkuat melalui koordinasi dengan pemerintah daerah dan pelatihan penganggaran kepada perangkat desa. Sedangkan dalam aspek pembagian potensi, BPJS berupaya meningkatkan kapasitas kelembagaan melalui pelatihan teknis dan pendampingan administrasi.

REFERENCES

- Agustino, L. (2020). *Dasar-dasar kebijakan publik* (Edisi revisi ke-2). Alfabeta.
- Akib, H., & Tarigan, A. (2008). Artikulasi konsep implementasi kebijakan: Perspektif, model, dan kriteria pengukurannya. *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(1), 1–19.
- Alamsyah, K. (2016). *Kebijakan publik: Konsep dan aplikasi*. Media Citra Mandiri Press.
- Anggara, S. (2014a). *Ilmu administrasi publik*. Pustaka Setia.
- Anggara, S. (2014b). *Kebijakan publik*. Pustaka Setia.
- Anggara, S. (2016). *Ilmu administrasi negara*. Pustaka Setia.
- Edwards, G. C., III. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.
- Forwanti, E., & Setiawan, F. (2022). Implementasi kebijakan penanganan gelandangan dan pengemis oleh Dinas Sosial Kota Palangka Raya (Perda Kota Palangka Raya No. 9 Tahun 2012). *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 88–100. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JAP/article/view/5668>
- Keban, Y. T. (2014). *Administrasi publik: Teori dan praktik*. Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2018). *Administrasi publik untuk pelayanan publik*. Alfabeta.
- Nugroho, R. (2011). *Public policy: Dinamika kebijakan, analisis kebijakan, manajemen kebijakan*. Elex Media Komputindo.
- Pasolong, H. (2010). *Teori administrasi publik*. Alfabeta.
- Pasolong, H. (2014). *Administrasi publik: Teori dan praktik*. Alfabeta.
- Perry, J. L., & Christensen, R. K. (Eds.). (2014). *Handbook of public administration* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Siagian, S. P. (2010). *Administrasi pembangunan: Konsep, dimensi, dan strateginya*. Bumi Aksara.
- Sore, U. B., & Sobirin. (2017). *Kebijakan publik*. Sah Media.

-
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunggono. (2016). *Hukum dan kebijakan publik*. Sinar Grafika.
- Trecker, J. W. (2014). *Pengantar ilmu administrasi publik*. Rineka Cipta.
- Wahab, S. A. (2015). *Analisis kebijakan: Dari formulasi ke penyusunan*. Bumi Aksara.
- Warsito, H. T. (2016). Implementasi program E-Kios sebagai inovasi pelayanan publik berbasis teknologi informasi di Kelurahan Kebraon Kota Surabaya. *Kebijakan dan Manajemen Publik*, 4(2), 8–17.
<https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp91c35f67f7full.pdf>