

Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam Melindungi Kesejahteraan Karyawan Industri Makanan dan Minuman di Kota Medan

Ridho Ramadiansyah^{1*}, Mustapa Khamal Rokan², dan Tri Inda Fadhila Rahma³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Journal of Economics and Management Scienties is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 17 July 25

Final Revision: 27 July 25

Accepted: 29 July 25

Online Publication: 30 September 25

KEYWORDS

BPJS, Employees, Food and Beverage Industry, Employee Welfare Protection, Occupational Social Security

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of the Workers Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) in protecting employee welfare through four main programs: Work Accident Insurance (JKK), Death Insurance (JKM), Old-Age Security (JHT), and Pension Security (JP). This research uses a descriptive qualitative method with data collected through observation, interviews, and documentation. The data sources include three food and beverage companies in Medan City PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, and PT Coca-Cola Bottling Indonesia along with three key informants from BPJS Ketenagakerjaan. The findings indicate that BPJS Ketenagakerjaan programs have been implemented effectively and contribute to providing social and financial protection for employees. The JKK program offers coverage for work-related accidents, the JKM program supports families of deceased workers, the JHT program serves as long-term financial savings, and the JP program ensures financial security during retirement. The presence of BPJS Ketenagakerjaan has enhanced employees' sense of security and trust in their companies.

KATA KUNCI

BPJS, Karyawan, Industri Makanan dan Minuman, Perlindungan Karyawan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran BPJS Ketenagakerjaan dalam melindungi kesejahteraan karyawan melalui empat program utama: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari tiga perusahaan makanan dan minuman di Kota Medan, yaitu PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia, serta tiga informan dari BPJS Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program-program BPJS Ketenagakerjaan telah dilaksanakan dengan cukup baik dan berkontribusi dalam memberikan perlindungan sosial dan finansial kepada karyawan. Program JKK memberikan perlindungan saat terjadi kecelakaan kerja, JKM membantu meringankan beban keluarga yang ditinggalkan, JHT menjadi tabungan jangka panjang bagi karyawan, dan JP memberikan jaminan finansial saat memasuki masa pensiun. Keberadaan BPJS Ketenagakerjaan turut meningkatkan rasa aman dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

CORRESPONDING AUTHOR

ridhorahmad171@gmail.com

DOI

10.37034/jems.v7i4.202

1. Pendahuluan

Perkembangan digital telah mempengaruhi berbagai lini kehidupan, terutama yang menonjol sekarang ini mengenai gaya hidup dan tingkah laku masyarakat yang kian konsumtif dan serba cepat [1]. Hal ini dapat dilihat oleh perilaku manusia. Faktor utama suksesnya pertumbuhan pembangunan adalah sumber daya manusia (SDM), karena sumber daya manusia adalah faktor penting dalam proses pembangunan negara, perusahaan, maupun organisasi. Manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni yang

sering disebut dengan risiko atau terjadi peristiwa yang tidak diinginkan [2].

Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi *output* dari sebuah organisasi. Karena peran yang vital inilah, sudah sepatutnya suatu organisasi melakukan mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kinerja pegawainya [3]. Sumber daya manusia adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan kekayaan yang berharga buat organisasi tersebut, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik [4].

Melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga

kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial [5].

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah yang memberikan perlindungan kepada setiap tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dengan mekanisme asuransi sosial. 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 [6]. BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial kepada pekerja dan keluarganya serta memajukan kesejahteraan pekerja di negeri ini [7].

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, menyebutkan bahwa BPJS memiliki tujuan untuk merealisasikan terselenggaranya pemberian jaminan, terpenuhinya keperluan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Oleh karena itu, tujuan dari penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan pemberian jaminan sosial berdasarkan program utama BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun (JP) [8].

Untuk bisa menikmati program ini, perusahaan wajib membayarkan sejumlah iuran ke BPJS Ketenagakerjaan. Perlu diketahui, jumlah iuran untuk Jaminan Kecelakaan Kerja ini juga lebih kecil jika dibandingkan dengan iuran untuk program lainnya yaitu 0,24% hingga 1,74% dari gaji karyawan. Untuk persentase pastinya, tiap-tiap perusahaan tentunya memiliki angka yang berbeda-beda berdasarkan tingkat risiko lingkungan kerja yang akan dievaluasi tiap 2 tahun sekali [9].

BPJS Ketenagakerjaan sangat diwajibkan bagi tenaga kerja untuk memiliki, jika masih ada tenaga kerja yang tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan tersebut akan berdampak dikenakannya sanksi bagi perusahaan pemberi kerja tersebut akan dikenakan sanksi administratif, yaitu sanksi tertulis, denda dan sanksi tidak akan mendapat pelayanan publik, meliputi perizinan usaha, mempekerjakan tenaga kerja asing, mengikuti tender suatu proyek dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) [10].

BPJS ketenagakerjaan selalu berusaha buat selalu membentuk sistem mekanisme layanan yang semakin baik supaya membentuk kenyamanan serta kepuasan untuk semua peserta. Jika perusahaan bisa membentuk tenaga kerja puas maka perusahaan memiliki kesempatan buat merebut hati pelanggan. Hubungan yang dekat antara penghasil serta konsumen akan terbentuk. Jika perusahaan mampu menyampaikan

pelayanan yang lebih dari asa tenaga kerja, bahkan jika tenaga kerja tersebut puas mereka akan melakukan pembelian ulang dan akan merekomendasikan pada keluarga serta sahabat terdekatnya [11].

Teori BPJS Ketenagakerjaan merujuk pada konsep dan prinsip dasar yang mendasari penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia. BPJS ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial bagi tenaga kerja dengan mengurangi risiko sosial dan ekonomi yang disebabkan oleh kecelakaan kerja, kematian, pensiun, atau ketidakmampuan untuk bekerja. Secara garis besar, teori BPJS Ketenagakerjaan mencakup beberapa poin penting [12]:

a) Perlindungan Sosial

Program ini memberikan perlindungan kepada pekerja agar dapat mengatasi berbagai risiko kehidupan terkait dengan pekerjaan mereka, seperti kecelakaan kerja, sakit, atau kehilangan penghasilan akibat pensiun atau kematian.

b) Keadilan Sosial

Didasarkan pada prinsip keadilan sosial, yang memastikan bahwa seluruh pekerja, baik formal maupun informal, memiliki hak setara untuk memperoleh perlindungan sosial.

c) Kesejahteraan Pekerja

Tujuan utama dari BPJS ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan jaminan yang dapat membantu mereka dalam menghadapi ketidakpastian kehidupan.

d) Solidaritas Sosial

Program ini menerapkan sistem solidaritas sosial, di mana kontribusi dari pekerja dan pengusaha digunakan untuk membutuhkan, dengan dasar bahwa seluruh peserta saling mendukung.

Dalam konteks hubungan industrial, BPJS Ketenagakerjaan berperan sebagai mediator yang menjembatani kepentingan pekerja dan pemberi kerja. Dengan menyelenggarakan program perlindungan yang komprehensif, BPJS membantu mengurangi potensi konflik terkait kesejahteraan pekerja, sehingga hubungan industrial dapat terjalin lebih harmonis. Selain itu, BPJS juga memberikan edukasi kepada pekerja dan pemberi kerja mengenai pentingnya perlindungan sosial, termasuk meningkatkan kesadaran akan hak dan kewajiban mereka dalam sistem jaminan sosial. Melalui peran ini, BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya bertindak sebagai penyelenggara program, tetapi juga sebagai penggerak ekosistem kerja yang lebih sejahtera dan berkelanjutan. Adapun peran BPJS Ketenagakerjaan mencakup:

a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program ini memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat hubungan kerja. Manfaat JKK meliputi biaya pengobatan, santunan cacat, hingga santunan kematian akibat kecelakaan kerja. Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam JKK adalah memastikan pekerja mendapatkan akses ke fasilitas medis tanpa mengganggu stabilitas keuangan serta meringankan beban perusahaan dalam menanggung risiko tersebut.

b) Jaminan Kematian (JKM)

Program ini ditujukan untuk memberikan santunan kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Manfaat yang diberikan mencakup santunan kematian, beasiswa bagi anak pekerja, dan bantuan pemakaman. Peran BPJS dalam program ini adalah memberikan dukungan finansial kepada keluarga pekerja yang ditinggalkan, sehingga mereka tetap dapat memenuhi kebutuhan dasar meski kehilangan pencari nafkah utama.

c) Jaminan Hari Tua (JHT)

JHT merupakan tabungan jangka panjang yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, di mana iuran berasal dari pekerja dan pemberi kerja. Manfaat JHT dapat dicairkan setelah pekerja pensiun, berhenti bekerja, atau mengalami cacat total tetap. Peran BPJS dalam JHT adalah memberikan kepastian finansial di masa tua, membantu pekerja merencanakan keuangan untuk kebutuhan setelah tidak lagi aktif bekerja.

d) Jaminan Pensiun (JP)

Program ini memberikan penghasilan bulanan kepada pekerja setelah memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Berbeda dengan JHT yang dicairkan sekaligus, JP memberikan manfaat secara berkala. Peran BPJS Ketenagakerjaan adalah memastikan bahwa pekerja memiliki penghasilan yang stabil di usia pensiun, membantu menjaga kesejahteraan hidup setelah pensiun.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk menaikkan kualitas energi kerja serta pada pembangunan dan peningkatan proteksi energi kerja beserta keluarganya yang sinkron menggunakan harkat dan martabat manusia [13].

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan [14]. Keberhasilan suatu perusahaan

ditentukan dari kemampuan karyawan dalam menerapkan pembelajaran yang telah dipelajarinya dalam kehidupan sehari-hari

Pemerintah meningkatkan program jaminan sosial untuk memberikan kesejahteraan bagi para pekerja. BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan jaminan sosial kepada para pekerja yang terdaftar dalam skema program jaminan sosial. Sebagai lembaga yang bertugas dalam hal ini, Pemerintah merasa sangat prihatin terhadap banyaknya pekerja yang tidak dilindungi jaminan sosial. Itu yang mereka harapkan, apalagi para tenaga kerja ini bekerja di perusahaan swasta, dan usia tuanya bisa terbilang tidak aman, jika terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan dengan tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan yang membuat mereka hanya bisa pasrah dengan keadaan [15]. Berbagai pandangan mengatakan bahwa Generasi muda saat ini adalah generasi kunci untuk perannya dalam mengembangkan pertumbuhan Indonesia sekarang dan di masa depan [16].

Pada berbagai perusahaan ataupun lembaga, yang tepatnya pada suatu perusahaan industri itu harus menjaminkan jaminan sosial kepada karyawannya. Hal itu dikarenakan perusahaan industri terdapat banyak para karyawan atau buruh yang bekerja untuk perusahaan. Karena itu, dari perusahaan harus memberikan kewajibannya untuk memberikan hak para pekerja untuk didaftarkan pada BPJS ketenagakerjaan. Dengan begitu, adanya penting dalam mengingatkan serta besarnya tanggung jawab ini, dari BPJS Ketenagakerjaan akan senantiasa untuk meningkatkan kompetensi serta kualitas terhadap pelayanannya terhadap program yang dibuat [17].

Beberapa perusahaan masih abai dalam mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan, sehingga karyawan tidak memperoleh perlindungan yang seharusnya mereka dapatkan. Contohnya, seorang karyawan di salah satu industri makanan di Kota Medan mengalami kecelakaan kerja namun tidak mendapatkan santunan karena perusahaan tempatnya bekerja belum mendaftarkan dirinya ke BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, terdapat pula keluhan terkait proses klaim yang dianggap lambat, sehingga karyawan yang mengalami musibah sering kali kesulitan memenuhi kebutuhan hidup mereka selama masa pemulihan. Masalah ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan kesadaran dan pengawasan terhadap pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan, terutama di sektor industri makanan dan minuman.

Di Kota Medan, masih banyak karyawan di sektor industri makanan dan minuman yang menghadapi ketidakpastian perlindungan kesejahteraan, terutama terkait jaminan sosial ketenagakerjaan. Meskipun BPJS Ketenagakerjaan telah menyediakan berbagai program perlindungan, implementasi di lapangan menunjukkan sejumlah tantangan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan perlindungan BPJS

Ketenagakerjaan dengan realitas yang dihadapi karyawan, sehingga memerlukan perhatian lebih agar setiap karyawan di sektor ini dapat memperoleh haknya atas jaminan sosial yang memadai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa BPJS adalah pihak dengan kewenangan menjalankan sistem jaminan nasional berdasarkan asas; (1) kemanusiaan; (2) manfaat; (3) keadilan sosial [17]. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang mengungkapkan bahwa bentuk perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja adalah berupa pemberian pelayanan kesehatan, pemberian santunan, program kembali bekerja, kegiatan promotif dan preventif, rehabilitasi berupa alat bantu, dan beasiswa pendidikan kepada anak peserta BPJS Ketenagakerjaan [9]. Hal ini sebagaimana Undang-undang Dasar Tahun 1945 pada Pasal 27 Ayat (2) menjelaskan “Setiap warga negara bertanggung jawab atas pekerjaan dan pengorbanan yang begitu penting bagi kemajuan manusia. Pasal 27 Undang-undang Dasar 1945”. Dijabarkan bahwa perlakuan adil serta layak tentang hubungan kerja serta memperoleh imbalan merupakan hak seluruh warga negara [18]. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang peran BPJS dengan mengambil judul “Peran BPJS Ketenagakerjaan Dalam Melindungi Kesejahteraan Karyawan Industri Makanan Dan Minuman Di Kota Medan”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam peran BPJS Ketenagakerjaan dalam melindungi kesejahteraan karyawan di sektor industri makanan dan minuman di Kota Medan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami fenomena secara holistik melalui pengumpulan data berupa kata-kata, narasi, serta dokumen, bukan angka atau statistik semata [19].

Penelitian ini dilaksanakan pada tiga perusahaan makanan dan minuman, yaitu PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia. Peneliti menggunakan pendekatan 5WIH (*What, Where, When, Who, Why, How*) untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan tersebut.

a) *What* (Apa yang diteliti?)

Penelitian ini meneliti peran BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap kesejahteraan karyawan, khususnya dalam empat program utama: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun.

b) *Where* (Di mana penelitian dilakukan?)

Penelitian dilakukan di tiga perusahaan makanan dan minuman di Kota Medan: PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia.

c) *When* (Kapan penelitian dilakukan?)

Pengumpulan data dilakukan selama beberapa bulan pada tahun 2024, melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi internal perusahaan maupun data BPJS.

d) *Who* (Siapa yang terlibat?)

Peneliti mewawancarai tiga informan kunci dari BPJS Ketenagakerjaan, yaitu Fitri, Bayu, dan Haris, yang memiliki peran langsung dalam pelaksanaan dan pemantauan program BPJS di perusahaan yang diteliti.

e) *Why* (Mengapa penelitian dilakukan?)

Penelitian ini dilakukan karena adanya kesenjangan dalam implementasi BPJS Ketenagakerjaan di sektor industri makanan dan minuman. Meskipun manfaatnya besar, masih terdapat perusahaan yang belum optimal dalam mendaftarkan karyawan, sehingga risiko sosial dan ekonomi terhadap tenaga kerja masih tinggi.

f) *How* (Bagaimana penelitian dilakukan?)

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi fenomena secara mendalam dan kontekstual. Teknik pengumpulan data meliputi: Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap praktik pelaksanaan program BPJS di lapangan. Wawancara mendalam, dilakukan terhadap informan dari BPJS Ketenagakerjaan dan pihak manajemen perusahaan. Dokumentasi, berupa analisis dokumen internal perusahaan, laporan keikutsertaan BPJS, dan data pendukung lainnya. Teknik pengumpulan data mengikuti panduan penelitian tertentu, yang menyebut bahwa teknik ini bertujuan mengungkap aspek-aspek non-kuantitatif secara sistematis [20].

Teknik analisis data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dianalisis secara langsung dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah mereduksi data, yaitu memilih dan menyederhanakan informasi yang relevan dengan fokus penelitian, seperti pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan di masing-masing perusahaan.

Selanjutnya, peneliti melakukan penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif berdasarkan tema-tema utama yang ditemukan selama proses pengumpulan data, seperti kepesertaan karyawan dalam program jaminan sosial, manfaat yang diterima, dan kendala implementasi di lapangan.

Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan, dilakukan dengan cara menyusun interpretasi dari informasi yang telah dianalisis dan mengaitkannya dengan tujuan penelitian. Peneliti membandingkan temuan dari ketiga perusahaan untuk melihat kesamaan, perbedaan, serta efektivitas peran BPJS Ketenagakerjaan dalam melindungi kesejahteraan karyawan [21].

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Peran BPJS Ketenagakerjaan Dalam Melindungi Kesejahteraan Jaminan Kecelakaan Kerja

BPJS Ketenagakerjaan memainkan peran sebagai lembaga yang memastikan kesejahteraan karyawan melalui berbagai program jaminan sosial, dengan tujuan melindungi tenaga kerja dari berbagai risiko pekerjaan. Fokus utama peran ini adalah memberikan rasa aman dan dukungan finansial, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan terlindungi dari berbagai kemungkinan risiko yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka dan keluarga. Hal ini sebagaimana wawancara yang dilakukan bersama pihak staf BPJS Ketenagakerjaan.

“Kami fokus memberikan perlindungan menyeluruh melalui program-program yang sudah tersedia, mulai dari Jaminan Kematian (JKM) hingga Jaminan Pensiun (JP). Hal ini penting karena industri makanan dan minuman di Kota Medan memiliki karyawan dari berbagai usia dan kondisi kesehatan. Program kami membantu mengurangi beban finansial karyawan dan keluarga mereka saat terjadi kecelakaan, sakit, atau risiko kematian”. (Informan: Fitri sebagai staf BPJS Ketenagakerjaan).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan, ditemukan bahwa BPJS Ketenagakerjaan memainkan peran penting di PT AWS Food dengan menyediakan perlindungan melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Program ini dirancang untuk melindungi karyawan, khususnya pekerja operasional seperti teknisi dan staf produksi yang berhadapan dengan risiko tinggi di tempat kerja. Dalam industri makanan, pekerja sering menggunakan mesin berat dan bekerja di lingkungan yang menuntut fisik, sehingga JKK menjadi solusi efektif untuk menangani risiko kecelakaan yang mungkin terjadi.

Melalui JKK, BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan berupa biaya pengobatan tanpa batas sesuai kebutuhan medis hingga santunan apabila terjadi kecelakaan kerja. Perlindungan ini tidak hanya mengurangi beban finansial yang mungkin ditanggung karyawan tetapi juga memberikan ketenangan bagi perusahaan. Dengan adanya JKK, PT AWS Food dapat memastikan bahwa karyawan mereka memiliki akses cepat terhadap pengobatan yang memadai, sehingga mempercepat proses pemulihan dan kembalinya produktivitas. Program JKK membantu membangun kepercayaan antara karyawan dan perusahaan. Dengan memastikan keselamatan dan kesejahteraan melalui

BPJS Ketenagakerjaan, PT AWS Food menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung produktivitas. Perlindungan ini sekaligus menjadi bentuk tanggung jawab perusahaan dalam menjaga keberlanjutan kesejahteraan tenaga kerjanya.

PT Universal Indofood Product mengandalkan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dari BPJS Ketenagakerjaan untuk melindungi kesejahteraan karyawan yang bekerja di sektor manufaktur. Dalam lingkungan kerja yang melibatkan mesin-mesin berat dan bahan baku yang membutuhkan kehati-hatian tinggi, risiko kecelakaan kerja menjadi perhatian utama. Dengan adanya JKK, karyawan mendapatkan jaminan berupa biaya pengobatan dan santunan jika terjadi kecelakaan saat bekerja.

Program ini dirancang untuk mencakup semua kebutuhan medis akibat kecelakaan kerja, termasuk perawatan intensif dan rehabilitasi. Hal ini sangat membantu karyawan yang mengalami cedera serius untuk kembali pulih tanpa harus khawatir terhadap beban biaya pengobatan. Perusahaan juga mendapatkan manfaat karena program ini membantu mengurangi risiko finansial yang ditanggung akibat insiden di tempat kerja.

Di PT Coca-Cola Bottling Indonesia, program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dari BPJS Ketenagakerjaan menjadi salah satu pilar utama dalam melindungi kesejahteraan karyawan di sektor produksi dan teknik. Lingkungan kerja yang penuh tantangan, seperti penggunaan mesin berat dan peralatan berisiko tinggi, membuat JKK sangat relevan untuk memberikan perlindungan menyeluruh terhadap kemungkinan kecelakaan kerja.

Program ini juga memperkuat komitmen PT Coca-Cola Bottling Indonesia dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sejahtera. Dengan menjamin keselamatan tenaga kerja, perusahaan mampu membangun kepercayaan karyawan dan menciptakan iklim kerja yang lebih produktif. JKK menjadi bukti nyata bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada keuntungan bisnis, tetapi juga pada kesejahteraan sumber daya manusianya.

Perlindungan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan merupakan bentuk komitmen negara dalam memastikan kesejahteraan tenaga kerja, khususnya dalam menghadapi risiko kecelakaan kerja. Program JKK tidak hanya memberikan jaminan terhadap biaya perawatan medis, tetapi juga memastikan pekerja mendapatkan perlindungan menyeluruh, termasuk santunan bagi keluarga apabila terjadi kecelakaan yang berakibat fatal. Perlindungan ini menjadi aspek penting dalam menciptakan keadilan bagi pekerja di sektor industri makanan dan minuman, yang sering menghadapi risiko kerja tinggi.

Dengan adanya perlindungan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan, tenaga kerja di PT AWS Food, PT

Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia dapat bekerja dengan lebih tenang, sementara perusahaan juga mendapatkan manfaat dari stabilitas tenaga kerja yang lebih baik serta peningkatan produktivitas akibat rasa aman yang dimiliki karyawan [22].

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran dalam melindungi kesejahteraan tenaga kerja melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Melalui JKK, karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dapat memperoleh biaya pengobatan tanpa batas sesuai kebutuhan medis, santunan, serta akses cepat ke perawatan yang memadai. Selain mengurangi beban finansial bagi karyawan dan keluarganya, program ini juga membantu perusahaan, seperti PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia, menjaga produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Dengan demikian, JKK tidak hanya menjadi jaminan keselamatan bagi pekerja tetapi juga bukti tanggung jawab perusahaan dalam mendukung kesejahteraan tenaga kerjanya.

3.2. Peran BPJS Ketenagakerjaan Dalam Melindungi Kesejahteraan Jaminan Kematian

Keselamatan dan kesehatan kerja tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh, sehingga suatu perusahaan atau pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Kecelakaan di tempat kerja bukan hanya terjadi begitu saja, akan tetapi banyak faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja bisa terjadi. Namun bukan berarti kecelakaan di tempat kerja tidak dapat di cegah, oleh karenanya maka perlu diteliti kembali sebab-sebab terjadinya kecelakaan dan bagaimana upaya untuk mengurangi serta mencegah kecelakaan kerja itu terjadi [23].

Penelitian ini akan memberikan informasi mengenai peran BPJS dalam memberikan perlindungan bagi Perusahaan PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, PT. Coca-Cola Bottling Indonesia. Berikut dijabarkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Perlindungan BPJS Pada Perusahaan

No	Jabatan PT AWS Food	Jabatan PT Universal Indofood Product	Jabatan PT. Coca- Cola Bottling Indonesia	Perlindungan BPJS pada Perusahaan
1	<i>Security</i>	<i>Security</i>	<i>Customer</i>	BPJS berfungsi memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja dan jaminan hari tua, membantu karyawan yang berperan dalam operasional harian untuk tetap merasa aman dan terjamin.
2	<i>Accounting</i>	<i>Administration</i>	Servis Manufaktur	
3	<i>Junior Staff</i>	<i>Accounting</i>	Internal HR/Admin	
4	<i>Assistant Business Analyst</i>	Supervisor	<i>Business Development</i>	
5	<i>Team Leader</i>	<i>Team Leader</i>	<i>Engineering</i>	
6	<i>Management Trainee</i>	<i>Field Engineer</i>	<i>Consultant</i>	Perlindungan lebih difokuskan Pada kesejahteraan finansial jangka panjang melalui jaminan pensiun dan kemudahan akses klaim bagi karyawan di bidang administratif dan pengawasan.
7	<i>Internal Auditor</i>	<i>Management Trainee</i>	Manufaktur Supervisor	
8	<i>HR/(SDM)</i>	Internal Auditor	Logistik	
9	<i>HRD Section Head</i>	<i>Performance Services Consultant</i>	<i>Marketing</i>	BPJS memainkan peran dalam mendukung pekerja di sektor teknis dan strategis, dengan menyediakan jaminan kecelakaan kerja serta perlindungan kesehatan yang relevan untuk pekerjaan berisiko tinggi.
10	<i>Assistant Manager</i>	<i>General Manager</i>	Desain	

Tabel 1 menjelaskan perbandingan jabatan di tiga perusahaan, yaitu PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia, serta peran BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan bagi karyawan. Jabatan seperti *Security*, *Customer Service*, dan *Manufaktur Internal* mencerminkan fokus BPJS pada perlindungan risiko kecelakaan kerja dan jaminan hari tua, terutama bagi karyawan yang terlibat langsung dalam operasional harian. Jabatan administratif dan pengawasan, seperti *Team Leader* dan *Engineering*, mendapatkan perlindungan yang lebih menitikberatkan pada kesejahteraan finansial jangka panjang melalui jaminan pensiun. Sementara itu, untuk jabatan strategis seperti *Marketing* dan Desain, BPJS turut mendukung dengan perlindungan kesehatan dan kecelakaan kerja,

khususnya pada pekerjaan yang memiliki risiko tinggi atau tanggung jawab besar.

PT AWS Food menjadikan program Jaminan Kematian (JKM) dari BPJS Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari perlindungan sosial bagi karyawannya. Dalam perusahaan yang memiliki banyak tenaga kerja, risiko kehilangan anggota keluarga akibat kematian menjadi perhatian serius. Dengan adanya JKM, perusahaan memastikan bahwa keluarga karyawan yang meninggal dunia tetap mendapatkan dukungan finansial yang layak. Program ini menunjukkan komitmen PT AWS Food dalam menciptakan hubungan yang kuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan memberikan jaminan kematian, perusahaan tidak hanya menjaga kesejahteraan karyawan tetapi juga menunjukkan empati terhadap kondisi keluarga

mereka. Hal ini berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT Universal Indofood Product menjadikan Jaminan Kematian (JKM) dari BPJS Ketenagakerjaan sebagai salah satu prioritas perlindungan bagi karyawan. Program ini sangat relevan bagi karyawan dari berbagai divisi, termasuk staf administrasi dan pekerja lapangan. Santunan yang diberikan melalui JKM membantu keluarga karyawan yang meninggal dunia untuk menghadapi masa-masa sulit dengan lebih mudah. Dengan adanya JKM, PT Universal Indofood Product menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan humanis. Program ini tidak hanya menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan tetapi juga meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen perusahaan. Dukungan ini berkontribusi pada meningkatnya motivasi dan produktivitas tenaga kerja.

PT Coca-Cola Bottling Indonesia memanfaatkan program Jaminan Kematian (JKM) dari BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan menyeluruh bagi karyawannya. Dalam industri yang melibatkan banyak tenaga kerja operasional, risiko kehilangan karyawan karena kematian selalu menjadi perhatian utama. Melalui JKM, perusahaan dapat memberikan jaminan bahwa keluarga karyawan yang meninggal dunia tetap mendapatkan dukungan keuangan yang layak.

Jaminan Kematian (JKM) dari BPJS Ketenagakerjaan mencerminkan prinsip keadilan sosial, di mana setiap pekerja, tanpa memandang jabatan atau statusnya, berhak mendapatkan perlindungan yang sama atas risiko kematian. Dalam konteks PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia, implementasi JKM menunjukkan bagaimana perusahaan berupaya menciptakan kesetaraan akses terhadap perlindungan sosial, sehingga seluruh karyawan mendapatkan hak yang sama, tanpa diskriminasi berdasarkan posisi atau lama bekerja. Dengan adanya keadilan dalam perlindungan ini, hubungan antara perusahaan dan karyawan menjadi lebih harmonis, meningkatkan kepercayaan tenaga kerja terhadap kebijakan perusahaan, serta memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih optimal [24].

Selain sebagai penyedia manfaat finansial, BPJS Ketenagakerjaan berperan penting dalam memperkuat dimensi keadilan sosial melalui program Jaminan Kematian (JKM). Dengan menjamin perlindungan kepada seluruh pekerja, termasuk buruh pabrik di PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap individu memiliki nilai yang setara dalam sistem ketenagakerjaan. Prinsip keadilan sosial yang dianut bukan hanya sebatas pemerataan manfaat, tetapi juga pengakuan terhadap martabat pekerja dari berbagai latar belakang ekonomi.

3.3. Peran BPJS Ketenagakerjaan Dalam Melindungi Kesejahteraan Jaminan Hari Tua

Keikutsertaan sebagai anggota pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, sangat penting untuk perlindungan sosial bagi tenaga kerja, karena banyak keuntungan dan manfaat yang didapat bagi peserta nantinya. Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk mewujudkan perlindungan sosial bagi tenaga kerja di daerah, melalui Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya secara layak.

BPJS Ketenagakerjaan di berbagai perusahaan membantu meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan tenaga kerja, sekaligus mendukung stabilitas sosial dan ekonomi di lingkungan kerja. Sebagaimana dijelaskan dalam wawancara berikut.

“Program BPJS Ketenagakerjaan sangat membantu kami dalam memberikan perlindungan tambahan kepada karyawan. Mereka merasa lebih nyaman dalam bekerja karena mengetahui bahwa kesehatan dan keselamatan mereka diperhatikan”. (Informan: Bayu sebagai staf BPJS Ketenagakerjaan). Kesejahteraan yang perlu dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja itu sendiri, melainkan juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam arti luas, yang harus tetap dipelihara termasuk pada saat pekerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko ekonomi dan risiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, cacat akibat kecelakaan kerja dan hari tua.

PT AWS Food memanfaatkan program Jaminan Hari Tua (JHT) dari BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan finansial jangka panjang bagi karyawan. Program ini dirancang untuk memberikan kepastian keuangan saat karyawan pensiun atau berhenti bekerja. Manfaat JHT berupa tabungan yang diakumulasikan selama masa kerja dan dapat dicairkan ketika karyawan memasuki usia pensiun, meninggalkan pekerjaan, atau memenuhi syarat tertentu.

Keberadaan JHT memberikan rasa aman bagi karyawan di berbagai level, terutama yang memiliki tanggung jawab besar seperti manajer dan supervisor. Tabungan jangka panjang ini menjadi daya tarik tambahan yang meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, program ini menunjukkan komitmen PT AWS Food dalam memastikan karyawan tetap memiliki dukungan finansial setelah masa kerja berakhir, sehingga mereka dapat menjalani masa pensiun dengan nyaman.

Di PT Universal Indofood Product, Jaminan Hari Tua (JHT) menjadi salah satu program penting untuk

melindungi kesejahteraan finansial karyawan. Program ini memberikan manfaat berupa tabungan yang terkumpul selama masa kerja dan dapat digunakan saat karyawan pensiun atau berhenti bekerja. Dengan adanya JHT, perusahaan memberikan kepastian bahwa karyawan tetap memiliki penghasilan di masa pensiun. Program ini sangat relevan bagi karyawan yang menduduki posisi strategis, seperti supervisor atau pengawas, yang memerlukan stabilitas finansial untuk jangka panjang. Melalui JHT, PT Universal Indofood Product memperlihatkan komitmennya dalam mendukung kesejahteraan karyawan tidak hanya selama mereka bekerja, tetapi juga setelah mereka pensiun. Hal ini membantu meningkatkan loyalitas tenaga kerja sekaligus menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.

PT Coca-Cola Bottling Indonesia mengoptimalkan program Jaminan Hari Tua (JHT) dari BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan jaminan finansial kepada karyawan setelah pensiun. Program ini memberikan manfaat berupa tabungan yang dikumpulkan selama masa kerja dan dapat dicairkan setelah karyawan mencapai usia tertentu atau memenuhi syarat pencairan. JHT menjadi salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap masa depan karyawan.

Program Jaminan Hari Tua (JHT) dari BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, terutama dalam menjamin kestabilan finansial setelah mereka memasuki masa pensiun atau berhenti bekerja. Kesejahteraan pekerja tidak hanya diukur dari penghasilan selama mereka bekerja, tetapi juga dari kepastian ekonomi di masa depan yang memungkinkan tetap memenuhi kebutuhan hidup setelah tidak lagi produktif. Dalam konteks PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia, implementasi JHT memberikan manfaat signifikan bagi pekerja di berbagai level, mulai dari staf operasional hingga manajerial. Dengan adanya program ini, pekerja tidak hanya memperoleh rasa aman terhadap masa depan finansial tetapi juga memiliki motivasi lebih tinggi dalam bekerja, karena mereka mengetahui bahwa perusahaan dan BPJS Ketenagakerjaan turut menjamin keberlangsungan kesejahteraan.

Dalam perspektif kesejahteraan pekerja, JHT menjadi wujud nyata perlindungan sosial yang menjawab kebutuhan jangka panjang, seperti pembiayaan hidup di masa pensiun, biaya kesehatan, atau kebutuhan keluarga setelah berhenti bekerja. Di lingkungan PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia, keberadaan JHT menunjukkan komitmen perusahaan dalam memperlakukan pekerja sebagai aset jangka panjang, bukan sekadar tenaga kerja sementara. Keterlibatan aktif BPJS Ketenagakerjaan dalam memastikan

akumulasi manfaat JHT yang adil dan transparan bagi seluruh lapisan pekerja menunjukkan bahwa kesejahteraan bukan sekadar retorika, melainkan bagian dari sistem yang terintegrasi antara perlindungan sosial dan tanggung jawab perusahaan. Hal ini memperkuat hubungan industrial yang sehat dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas tenaga kerja.

3.4. Peran BPJS Ketenagakerjaan Dalam Melindungi Kesejahteraan Jaminan Pensiun

Program ini tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap tabungan pribadi, tetapi juga menjadi salah satu bentuk perlindungan sosial yang penting, terutama bagi karyawan di industri dengan banyak tenaga kerja kontrak. Dengan adanya JP, karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara optimal, karena mereka memiliki kepastian terkait stabilitas keuangan di masa tua. Hal ini sebagaimana diungkapkan dalam hasil wawancara berikut.

“Dengan adanya Jaminan Pensiun (JP), karyawan tidak hanya mengandalkan tabungan pribadi tetapi juga menerima manfaat tambahan dari BPJS. Ini meningkatkan rasa nyaman bagi karyawan untuk fokus bekerja karena ada jaminan keuangan di masa tua mereka, khususnya dalam industri yang mempekerjakan banyak tenaga kerja kontrak”. (Informan: Haris sebagai staf BPJS Ketenagakerjaan).

PT AWS Food mengimplementasikan program Jaminan Pensiun (JP) dari BPJS Ketenagakerjaan untuk memastikan karyawan memiliki penghasilan tetap setelah memasuki masa pensiun. Program ini memberikan manfaat berupa pembayaran bulanan yang berfungsi sebagai pengganti sebagian pendapatan karyawan yang telah berhenti bekerja. JP menjadi solusi penting, terutama bagi karyawan senior yang telah mengabdikan diri selama bertahun-tahun di perusahaan. Melalui JP, PT AWS Food menunjukkan komitmen untuk menjaga kesejahteraan jangka panjang karyawannya. Program ini memberikan rasa aman kepada karyawan bahwa masa tua mereka akan terjamin secara finansial.

PT Universal Indofood Product memanfaatkan program Jaminan Pensiun (JP) sebagai bentuk dukungan finansial bagi karyawan di usia pensiun. Program ini memberikan manfaat berupa pembayaran rutin kepada karyawan yang telah memasuki usia pensiun, sehingga mereka dapat tetap memenuhi kebutuhan hidup tanpa harus bekerja kembali. Hal ini menjadi aspek penting dalam menjaga stabilitas ekonomi bagi tenaga kerja senior perusahaan.

Keberadaan JP mencerminkan perhatian PT Universal Indofood Product terhadap kesejahteraan jangka panjang karyawannya. Program ini tidak hanya meningkatkan rasa aman bagi karyawan senior, tetapi juga membantu perusahaan menjaga loyalitas tenaga kerja. Dengan implementasi JP, perusahaan

memastikan bahwa karyawannya tetap memiliki kualitas hidup yang layak setelah pensiun, yang pada akhirnya meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang peduli.

PT Coca-Cola Bottling Indonesia mengoptimalkan program Jaminan Pensiun (JP) dari BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan finansial kepada tenaga kerja senior yang memasuki usia pensiun. Program ini memberikan manfaat dalam bentuk pembayaran bulanan yang memastikan karyawan tetap memiliki penghasilan setelah masa kerja aktif berakhir. JP menjadi bagian penting dari strategi perusahaan dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja strategis.

Melalui implementasi JP, PT Coca-Cola Bottling Indonesia memberikan dukungan nyata kepada karyawan untuk menjalani masa pensiun dengan rasa aman. Program ini menjadi daya tarik utama bagi karyawan yang berada di posisi manajerial atau strategis, sekaligus menciptakan loyalitas yang lebih kuat di antara tenaga kerja senior.

Program Jaminan Pensiun (JP) dari BPJS Ketenagakerjaan mencerminkan solidaritas sosial, di mana perusahaan, karyawan, dan pemerintah bersama-sama menjamin kesejahteraan tenaga kerja di usia pensiun. Implementasi JP di PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia menunjukkan kepedulian kolektif dalam menciptakan keamanan finansial bagi tenaga kerja senior, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa peran BPJS Ketenagakerjaan dalam melindungi kesejahteraan karyawan telah dimanfaatkan secara optimal oleh PT AWS Food, PT Universal Indofood Product, dan PT Coca-Cola Bottling Indonesia melalui berbagai program jaminan, seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Program-program ini tidak hanya memberikan perlindungan finansial, akses pengobatan, dan santunan yang layak, tetapi juga meningkatkan rasa aman dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, terutama bagi tenaga kerja senior dan karyawan operasional. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan disarankan untuk terus meningkatkan sosialisasi dan edukasi mengenai manfaat serta prosedur program kepada seluruh pihak terkait, sementara perusahaan juga diharapkan aktif memantau implementasi kepesertaan agar seluruh karyawan dapat merasakan manfaat perlindungan secara optimal.

Daftar Rujukan

- [1] Pasaribu, A. F., Rahma, T. I. F., & Dharma, B. (2023). Pengaruh content marketing, viral marketing dan influencer terhadap minat beli produk skincare pada mahasiswa. *Ecobisma: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 81–93. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v10i2.4432>
- [2] Akbar, A., Saputri, M., & Asnidar, A. (2023). Peranan BPJS Ketenagakerjaan terhadap motivasi kerja non PNS pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Wajo. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 339–343. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/599>
- [3] Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253–8261.
- [4] Adrian, M. F., & Anggraini, T. (2023). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk ditinjau dari perspektif Islam. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(1), 11–17. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i1.191>
- [5] Khofifah, N., Bakhri, S., & Wahyudi, I. (2023). Peran jaminan sosial ketenagakerjaan dalam kesejahteraan pekerja di masa mendatang pada program BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 9(3), 327–334. <https://doi.org/10.35972/jieb.v9i3.1247>
- [6] Haslan, M., Fauziah, F., Sappeami, S. & Baharuddin, B. (2023). Tinjauan Maqashid Syariah terhadap penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Majene. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(2), 125–137. <https://doi.org/10.36915/jurnalkajianekonomidanperbankansyariah.v2i2.290>
- [7] Indraswari, N., Arofa, R., Pratiwi, A. C., & Tamam, B. (2024). Analysis of The Implementation toward Employee Social Security at BPJS Employment. *Rechtenstudent*, 5(1), 58–67. <https://doi.org/10.35719/rch.v5i1.327>
- [8] Moeda, F., & Lubis, F. A. (2023). Analisis efektivitas program JKK pada pekerja sektor informal di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 237–243.
- [9] Sutrisno, H. (2020). Pengaruh BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(1), 78–84. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v4i1.670>
- [10] Susanti, F., & Rahmadhani, S. (2022). Pengaruh peranan customer service dan kualitas pelayanan terhadap customer satisfaction di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1126–1154. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.148>
- [11] Dewi, A. K., Yuniarti, C., & Santoso, S. (2023). Peranan BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja (JKK) bagi mitra ojek online. *Jurnal Pelayanan dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 2(4), 228–235. <https://doi.org/10.55606/jppmi.v2i4.850>
- [12] Sari, I. P., Lubis, F. A., & Tambunan, K. (2024). Analisis Efektivitas Program BPJS Kesehatan Dalam Meningkatkan Kesehatan dan Kesejahteraan Masyarakat. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 512–521. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.4575>
- [13] Huzaini, P. N., Rokan, M. K., & Syahriza, R. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Dengan Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi. *El-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 51–70. <https://doi.org/10.70136/eliqtishod.v7i1.367>
- [14] Aprillia, N., & Lubis, F. A. (2023). Analisis BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja khususnya petani di Bangun Purba. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 326–333.

- [15] Aisyah, S., Harahap, M. I., Nurbaiti, N., & Rokan, M. K. (2023). The factors influencing behavioural intention fintech lending (Paylater) among Generation Z Indonesian Muslims and Islamic consumption ethics views. *Journal of Economic Studies*, 7(1), 01. <https://doi.org/10.30983/es.v7i1.6233>
- [16] Wulandari, A., & Oktavia, Y. (2022). Analisis kebijakan BPJS Ketenagakerjaan terhadap karyawan di suatu perusahaan (Kota Batam). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1), 47–57.
- [17] Supadmo, H. (2023). Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja (JKK). *Borneo Law Review*, 6(2), 205–218. <https://doi.org/10.35334/bolrev.v6i2.3243>
- [18] Rahmani. (2016). *Metode penelitian ekonomi*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- [19] Moleong, L. J. (2017). *Metode penelitian kualitatif* (Cet. ke-36). Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- [20] Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian tindakan kelas*. Bumi Aksara.
- [21] Sutrisno, S. (2022). Peranan jaminan sosial tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bagi karyawan (Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kediri). *Jurnal Ilmu Hukum*, 11(2), 250–258. <https://doi.org/10.32503/mizan.v11i2.3239>
- [22] Muthmainnah, H., & Baskara, D. (2024). Tanggung jawab perusahaan terhadap kecelakaan kerja karyawan di PT. Adhi Karya Beton. *Unmuha Law Journal*, 1(2), 115–126.
- [23] Munthe, M. A., & Yusrizal. (2023). Dampak implementasi program BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa terhadap produktivitas pekerja. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 237–243.
- [24] Sari, C. P., Chandra, G., Haningati, S., Rahma, A. S., Maynurrohmah, A., Kuncoroyakti, D. A., Gavena, K. M., Fadli, M. I., Arkan, M. R., & Oktavia, O. D. (2024). Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan petani Desa Gumeng. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(7), 2917–2922