

PELAKSANAAN HUMAS DALAM SOSIALISASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN PADANG

SharlyYoenaz

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

sharlyyoenaz56@gmail.com

ABSTRACT

The implementation of public relations in the socialization of the labor social security program at the BPJS Ketenagakerjaan Padang has not been carried out optimally because the socialization carried out does not cover all BPJS Employment stakeholders and socialization media that are underutilized optimally. The purpose of this study was to determine the implementation of public relations in the socialization of the labor social security program at the BPJS Ketenagakerjaan Padang. The method used is Qualitative Descriptive Research. Determination of Informants in this study was carried out with Snowball Sampling Techniques. Data collection is done through Observation, Interview and Documentation, with Model Data Analysis Techniques of Miles and Huberman. The findings in this study indicate that (1) the socialization of the labor social security program is not carried out directly to workers; (2) the lack of awareness of employers registering workers in the BPJS Ketenagakerjaan Padang program; (3) the media for socialization of the labor social security program has not been used optimally.

Keyword: Public Relations, Socialization, Employment Social Security

PENDAHULUAN

Pelaksanaan humas merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menanamkan pengertian atau memperoleh *good will*. Menurut Anggoro (2008: 1) mendefinisikan humas adalah bidang atau fungsi tertentu yang diperlukan oleh setiap organisasi, baik itu organisasi yang bersifat komersial (perusahaan) maupun organisasi yang nonkomersial. Mulai dari yayasan, perguruan tinggi, dinas, militer, lembaga pemerintah, pesantren dan usaha bersama semuanya memerlukan humas. Kebutuhan akan kehadirannya tidak bisa dicegah, terlepas dari kita menyukai atau tidak, karena humas merupakan salah satu elemen yang menentukan kelangsungan suatu organisasi secara positif.

Dalam rangka membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan tenaga kerja sebagai penggerak, pemikir dan perencana. Sumatera Barat khususnya di kota Padang memiliki tenaga kerja dan perusahaan yang melimpah dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya. Dari seluruh skala perusahaan yang ada, kota Padang memiliki jumlah perusahaan yang terbanyak yaitu mencapai 1460 perusahaan. Dengan memiliki perusahaan yang banyak tentunya juga memiliki tenaga yang banyak pula. Besarnya angkatan kerja yang ada di Indonesia khususnya di kota Padang menimbulkan permasalahan ketenagakerjaan yaitu kurangnya perhatian keamanan bagi tenaga kerja hingga tidak adanya jaminan perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja. Hal ini tercermin dari tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia. Berdasarkan data klaim dari perusahaan anggota BPJS Ketenagakerjaan yang sudah dibayarkan untuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) total jumlah kasus kecelakaan kerja di Sumatera Barat tahun 2016 mencapai jumlah 1.285 kasus.

Program jaminan sosial merupakan investasi sosial yang menguntungkan dalam jangka panjang. Jaminan sosial merupakan hak asasi setiap warga negara sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. BPJS Ketenagakerjaan merupakan hasil transformasi dari PT. Jamsostek pada 1 Januari 2014. Perubahan identitas organisasi/perusahaan memberikan dampak berbeda terhadap tingkat kepedulian

publik dalam keterlibatannya dengan organisasi/perusahaan tersebut. Dimana terdapat berbagai hal yang membuat publik kurang memahami transformasi perusahaan, seperti masih ada masyarakat yang beranggapan PT Jamsostek sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Permasalahan menarik lainnya yang penulis temukan adalah partisipasi tenaga kerja terkait program jaminan sosial ketenagakerjaan masih relatif rendah. Hal ini disebabkan banyaknya perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan status tenaga kerja sebagai pegawai tidak tetap atau sedang dalam masa percobaan.

Sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang pelayanan, BPJS Ketenagakerjaan Padang terus menerus memberikan informasi dan pemahaman kepada masyarakat. Dalam hal ini, sosialisasi merupakan sarana komunikasi yang penting untuk menghubungkan antara organisasi dengan masyarakat. Menurut Indri (2016: 48) sosialisasi adalah kegiatan menyebarluaskan informasi oleh lembaga tertentu kepada masyarakat. Melalui sosialisasi petugas humas dapat menginformasikan segala sesuatu mengenai kebijakan program jaminan sosial.

Kegiatan komunikasi memerlukan peran humas. Humas merupakan mediator yang berada antara pimpinan organisasi dan publiknya. Bagi petugas humas, hubungan dengan berbagai publik sangat penting untuk selalu dipelihara dan dibina dalam rangka menimbulkan niat baik dan kepercayaan kepada publik, sehingga dapat menimbulkan hubungan yang harmonis antara kedua belah pihak, organisasi, dan publik. Menurut Nova (2011: 42) mendefinisikan humas merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjadi jembatan antara perusahaan atau organisasi dengan publiknya. Humas memiliki fungsi sebagai penyebaran informasi dan membantu dalam meningkatkan pemahaman. Pada kenyataannya, sosialisasi program BPJS Ketenagakerjaan belum merata dan belum sepenuhnya dilakukan. Hal ini tercermin dari jumlah tenaga kerja yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan Padang yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data Jumlah Perusahaan Aktif dan Perusahaan Belum Daftar BPJS Ketenagakerjaan di Kota Padang

No	Kategori	Jumlah Perusahaan		
		2015	2016	2017
1	Perusahaan Aktif BPJS TK	2.567	2.836	3.309
2	Perusahaan Belum Daftar BPJS TK	304	367	434

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Padang, 2018

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa data jumlah perusahaan aktif di Kota Padang mengalami kenaikan tiap tahunnya. Perusahaan aktif yang telah mendaftarkan karyawannya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan tahun 2015 sebanyak 2.567 perusahaan, tahun 2016 meningkat sebanyak 2.836 perusahaan, kemudian tahun 2017 meningkat lagi dengan mencapai total total 3.309 perusahaan. Sementara itu perusahaan yang sudah ada di data dan belum mengikutsertakan tenaga kerjanya hingga tahun 2017 masih ada sebanyak 434 perusahaan. Jumlah perusahaan aktif yang meningkat tiap tahunnya disertai jumlah perusahaan yang belum mendaftarkan tenaga kerjanya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan, tentu menjadi perhatian khusus bagi humas BPJS Ketenagakerjaan Padang agar lebih optimal mengajak para pengusaha agar segera mendaftarkan tenaga kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan Padang demi mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Permasalahan di atas menggambarkan peran humas yang belum terlaksana dengan optimal. Humas belum mampu mengupayakan terbentuknya suatu pengertian dan penerimaan publik dalam memperoleh kelancaran yang diharapkan oleh lembaga maupun perorangan yang bersangkutan. Hal ini terbukti dengan masih banyak pengusaha-pengusaha sebagai pelaku ekonomi yang belum mengenal program BPJS Ketenagakerjaan dan belum semua pengusaha yang memilih BPJS Ketenagakerjaan sebagai upaya dalam melindungi pekerja. Masalah lainnya yang penulis temukan ialah sedikitnya media-media sosial elektronik yang menayangkan pentingnya BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dari sedikitnya tayangan iklan-iklan BPJS Ketenagakerjaan di stasiun TV Lokal dan stasiun TV Nasional. Tidak hanya itu, pemasangan baliho maupun spanduk di setiap wilayah sangat jarang sekali ditemukan. Dimana sepanjang jalan kota Padang yang penulis telusuri dan di sekitar jalan menuju kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang, jarang ditemukan media cetak seperti selebaran tentang BPJS Ketenagakerjaan atau brosur yang tertempel di tempat umum.

Upaya untuk mengatasi hal tersebut, perlu bagi setiap instansi memaksimalkan sosialisasi kepada masyarakat, hal ini dimaksudkan agar bantuannya merata dan tepat sasaran. “sosialisasi merupakan suatu proses sosial dimana seseorang individu mendapatkan pembentukan sikap untuk berperilaku sesuai dengan perilaku orang-orang di dalam kelompoknya”. Sosialisasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses sosial yang terjadi bila seorang individu menghayati dan melaksanakan norma-norma kelompok tempat ia hidup sehingga akan menjadi bagian dari kelompoknya. Menurut Dhoiri (2007: 79) sosialisasi merupakan suatu proses sosial dimana seseorang individu mendapatkan pembentukan sikap untuk berperilaku sesuai dengan perilaku orang-orang di dalam kelompoknya”. Sosialisasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses sosial yang terjadi bila seorang individu menghayati dan melaksanakan norma-norma kelompok tempat ia hidup sehingga akan menjadi bagian dari kelompoknya.

Peran humas dalam suatu perusahaan/organisasi dianggap penting untuk dapat merealisasikannya. Dalam hal inilah BPJS Ketenagakerjaan Padang berusaha memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat dalam mensosialisasikan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Dalam hal ini, memperkuat peranan humas sangat penting dilakukan dalam menghubungkan pihak internal dan eksternal. Melalui berbagai kegiatan yang dilakukan humas diharapkan bisa menciptakan pemahaman mengenai jaminan perlindungan tenaga kerja yang saat ini dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sehingga membantu pemahaman masyarakat tentang BPJS Ketenagakerjaan sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, karena percuma jika BPJS Ketenagakerjaan bagus pelayanannya kalau masyarakat tidak mengetahui kelebihan dari fungsi BPJS Ketenagakerjaan tersebut dengan baik. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka Penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pelaksanaan Humas Dalam Sosialisasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah *Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Menurut Arikunto (2006: 105), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskriptifkan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya”. Selanjutnya penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2012: 15) “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci”. Penelitian ini dilakukan seorang penulis dengan langsung mencari data yang diperlukan di lapangan, sehingga penulis mendapatkan data yang sebenarnya. Penelitian yang bertujuan untuk memahami kejadian yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, tindakan dan lain-lain selanjutnya dituangkan melalui kata-kata. Lokasi penelitian ini di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang, yang dilaksanakan pada Bulan Juli 2018. Instrumen yang digunakan meliputi daftar pertanyaan wawancara, kamera dan alat perekam. Penetapan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan *Teknik Snowball Sampling*, sehingga informan tertuju pada satu orang karyawan bagian humas pada Bidang Umum dan Bidang Pemasaran.

Sumber data penelitian didapatkan dari kata-kata, tindakan, sumber tertulis, foto, dan data, dengan teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan *Model Miles dan Huberman*, dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk melihat keabsahan data maka menggunakan *Teknik Triangulasi* yang berarti membandingkan data dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Humas (*public relations*) merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi. Keberadaan dan posisinya sangat berpengaruh dalam kegiatan manajemen. Dalam hal ini humas menjadi pihak/saluran penghubung semua kepentingan yang ada di lembaga tersebut. Humas BPJS Ketenagakerjaan berada jauh dari top manajemen yaitu dibawah bagian Bidang Umum dan Bidang Pemasaran. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan khususnya perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan, humas hendaknya menempati posisi yang

dekat top manajemen. Sebab humas bersifat sangat strategis dan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Melihat posisi humas yang tidak sesuai tersebut, tentunya fungsi yang dijalankan oleh humas pun menjadi tidak maksimal. Hendaknya humas berada langsung di bawah pimpinan atau mempunyai hubungan langsung dengan pimpinan tertinggi (pengambil keputusan) pada organisasi atau instansi yang bersangkutan agar fungsi humas dapat berjalan dengan optimal.

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, agar kinerja pegawai baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang bahwa dalam perekrutan humas belum memperhatikan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Sebagian besar sumber daya manusia yang menempati posisi humas bukan berasal pada latar belakang yang sesuai bidangnya. Ketidaksesuaian tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan fungsi humas yang kurang optimal.

Perekrutan sumber daya manusia bidang kehumasan tidak memperhatikan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Dimana dalam perekrutan pegawai baru BPJS Ketenagakerjaan tidak harus mengkhususkan jurusan yang sesuai dengan bidang kehumasan. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Sosialisasi merupakan sarana komunikasi yang penting untuk menghubungkan antara organisasi dengan masyarakatnya. Humas dalam mensosialisasikan kebijakan dan program jaminan sosial bertujuan untuk memberikan informasi sebanyak mungkin bagi tenaga kerja. Sebab itu, peran humas sangat dibutuhkan agar terciptanya komunikasi yang baik kepada masyarakat dalam mensosialisasikan kebijakan program jaminan sosial tersebut. Berdasarkan hasil wawancara penulis, dapat diketahui bahwa humas BPJS Ketenagakerjaan Padang sudah melakukan kegiatan sosialisasi sebaik mungkin. Menurut Ruslan (2016: 26-27) sebagai *communicator*, humas BPJS Ketenagakerjaan Padang mampu untuk menyampaikan semua informasi tentang kebijakan jaminan sosial kepada *stakeholder*, sebagai *relationship*, dimana petugas humas dalam hal ini karyawan bagian umum dan bagian pemasaran yang menjalankan fungsi humas telah mampu menjalin hubungan baik selama kegiatan sosialisasi berlangsung. Mereka dapat mendengarkan keluh kesah tenaga kerja dan menjawab pertanyaan yang diberikan. Sebagai *back up management*, humas mampu menjalankan tugas bidang lain selama kegiatan sosialisasi dilakukan.

Namun sosialisasi yang dilakukan humas BPJS Ketenagakerjaan Padang hanya kepada HRD (*human resources development*) perusahaan atau perwakilan yang diutus oleh perusahaan saja, yang nantinya segala informasi dari kegiatan sosialisasi tersebut akan disampaikan lagi kepada tenaga kerja. Hal ini tidak menutup kemungkinan akan menambah atau mengurangi informasi sebenarnya. Sehingga kurangnya sosialisasi yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Padang kepada tenaga kerja secara langsung dapat menyebabkan minimnya kesadaran dan pengetahuan tenaga kerjaterhadap pentingnya perlindungan jaminan sosial bagi keamanan dan keselamatan tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa, sosialisasi yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan sudah dilakukan namun kegiatan sosialisasi dilakukan hanya bersama perwakilan perusahaan saja, sedangkan tenaga kerja kurang mendapatkan informasi dan belum bisa memahami secara menyeluruh tentang program jaminan sosial yang dijalankan BPJS Ketenagakerjaan Padang.

2. Pembahasan

Keberadaan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada hubungan baik dengan orang-orang yang menjadi publiknya dan yang memiliki pengaruh terhadap kelancaran organisasi tersebut. Oleh sebab itu, humas senantiasa dibutuhkan sebagai upaya membina hubungan baik antara organisasi/perusahaan dengan publiknya. Sebagai komunikator yang melakukan fungsi komunikasi, petugas humas harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam berkomunikasi yang baik dan benar, agar tujuan dalam penyampaian informasi dapat tercapai. Menurut Rumanti (2002: 32) dalam melaksanakan fungsinya PR/humas hendaknya dapat melakukan kegiatan harus dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis, dapat diketahui bahwa humas BPJS Ketenagakerjaan Padang sudah melakukan kegiatan sosialisasi, namun untuk sosialisasi kepada tenaga kerja informal (tenaga kerja bukan penerima upah) seperti pedagang, tukang ojek, dan nelayan masih belum terlaksana. BPJS Ketenagakerjaan Kota

Padang tidak melakukan sosialisasi langsung kepada tenaga kerja sektor informal seperti buruh, pedagang, dan nelayan karena untuk pekerja tersebut sosialisasi langsung dilakukan oleh pihak HRD atau perwakilan dari perusahaan yang mengikuti acara kegiatan sosialisasi dari BPJS Ketenagakerjaan Padang. Hal ini dapat menyebabkan informasi yang disampaikan oleh perwakilan perusahaan kepada tenagakerja menjadi tidak maksimal, karena informasi yang disampaikan bisa sedikit berbeda dari yang sudah disampaikan BPJS Ketenagakerjaan Padang.

BPJS Ketenagakerjaan sebagai sebuah badan publik yang menangani Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sudah berupaya untuk melakukan sosialisasi dalam meningkatkan pemahaman tenaga kerja terhadap program jaminan social ketenagakerjaan, namun kegiatan sosialisasi tersebut hanya melibatkan utusan dari perusahaan yang menyampaikan lagi nantinya pada tenaga kerja. Hendaknya humas BPJS Ketenagakerjaan dapat melakukan kegiatan sosialisasi langsung kepada tenaga kerja, karna kegiatan sosialisasi secara langsung merupakan salah satu fungsi komunikasi yang berperan penting dalam pola tingkah laku seseorang. Melalui proses sosialisasi secara langsung seseorang akan diwarnai cara berpikir dan kebiasaan hidupnya. Jadi, dapat dikatakan bahwa melalui proses kegiatan sosialisasi secara langsung kepada tenaga kerja oleh petugas humas BPJS Ketenagakerjaan dapat membantu tenaga kerja lebih memahami pentingnya program jaminan sosial bagi keselamatan tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan aspek penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, untuk itu agar selaras dengan peranan tenaga kerja diperlukan penanganan ketenagakerjaan guna menjamin hak-hak dasar pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan cara setiap pemberi kerja memberikan perlindungan kepada karyawannya agar para pekerja dapat merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya saat terjadi resiko-resiko sosial misalnya kecelakaan kerja, hari tua, meninggal dunia pada saat bekerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih kurang kesadaran perusahaan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Hal itu dibuktikan dengan masih ada perusahaan yang belum mendaftarkan tenaga kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan disebabkan oleh minimnya kesadaran perusahaan dan tenaga kerja Kota Padang untuk mengikuti program jaminan sosial. Kurangnya kesadaran perusahaan dikarenakan berbagai faktor seperti kondisi ekonomi yang berlangsung di Indonesia saat ini dengan penghasilan dimiliki perusahaan hanya cukup untuk membayar tenaga kerja daan biaya produksi sehingga tidak memungkinkan untuk membayar iuran yang diwajibkan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan sudah berupaya untuk menghimbau peusahaan agar mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hanya saja hal tersebut belum terlaksana secara maksimal karena masih ada pengusaha yang belum mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta walaupun ada sanksi tegas dari BPJS Ketenagakerjaan. Seharusnya perusahaan yang memperkerjakan seseorang wajib memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja tersebut dalam bentuk memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan salah satunya melalaui BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki program-program perlindungan dasar bagi tenaga kerja.

Pelaksanaan humas dalam rangka sosialisasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada BPJS Ketenagakerjaan Padang tidak terlepas adanya penggunaan media komunikasi. Penggunaan media tersebut guna menunjang tercapainya tujuan sosialisasi. Media yang digunakan BPJS Ketenagakerjaan Padang biasanya menggunakan koran atau media cetak, media elektronik dan tatap muka langsung, ada juga yang berupa leaflet serta brosur yang diadakan sendiri. Dalam melakukan sosialisasi menggunakan media cetak, pihak BPJS Ketenagakerjaan sudah bekerja sama dengan koran lokal untuk menerbitkan setiap bulannya kegiatan-kegiatan seputar BPJS Ketenagakerjaan. namun dalam sosialisasi menggunakan media elektronik masih belum digunakan dengan optimal, seperti tidak adanya penayangan iklan di televisi tentang manfaat program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang, dalam merilis berita mengenai kebijakan-kebijakan program jaminan sosial ketenagakerjaan belum optimal dilakukan. Masih banyak tenaga kerja yang belum memahami program jamiian sosial ketenagakerjaan. Dalam merilis berita terkait kebijakan program jaminan sosial ketenagakerjaan belum sepenuhnya merata sampai ke publik. Umumnya yang mengetahui informasi rinci mengenai program jaminan sosial ketenagakerjaan ialah *human resources Departement* (divisi sumber daya manusia). Namun tenaga kerja kurang memahami manfaat program-program

jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, peneliti lebih menyarankan kepada Kantor BPJS Ketenagakerjaan agar lebih mengoptimalkan lagi strategi dalam mensosialisasikan manfaat program jaminan sosial ketenagakerjaan kepada semua lapisan masyarakat yang berstatus sebagai pekerja.

BPJS Ketenagakerjaan sudah melakukan hubungan kerja samadengan media lokal. Bentuk kerja sama denga media cetak lokal diantaranya berupa peliputan saat penyaluran santuan, respon masyarakat melalui kritik dan saran. Tujuan dari adanya keterbukaan dan keterlibatan pers tersebut untuk menjalin komunikasi kepada masyarakat maupun instansi lain. Sosialisasi dalam bentuk riset dapat dilihat dari manfaat dan prosedur pendaftaran 4 program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pensiun serta tata syarat pengajuan klaim peserta BPJS Ketenagakerjaan. Indikator keberhasilan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan diketahui dari banyaknya tenaga kerja yang mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan, namun untuk lebih mengoptimalkan lagi, penulis menyarankan agar humas lebih berupaya lebih keras lagi dalam melakukan kegiatan sosialisasi sampai kepada semua tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan Padang disaat penulis menanyakan apakah *stakeholder* dapat melakukan kegiatan konseling, secara keseluruhan responden menjawab *stakeholder* dapat melakukan kegiatan konseling di kantor BPJS Ketenagakerjaan atau utusan dari kantor datang ke perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya satu pegawai BPJS Ketenagakerjaan bertanggungjawab terhadap banyaknya jumlah perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kurang optimalnya kegiatan konseling yang dilakukan. Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang terdapat beberapa kegiatan rutin yang dilakukan oleh marketing officer BPJS Ketenagakerjaan, yaitu setiap sebulan sekali mengumpulkan direktur atau HRD perusahaan dalam satu tempat sembari mensosialisasikan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Dasar-dasar program jaminan sosial ketenagakerjaan sudah dipahami, namun untuk tenaga kerja di sektor informal perlu perhatian khusus dari humas, karna sampai saat ini masih ada tenaga kerja sektor informal yang menolak mendaftarkan diri walaupun sudah diberikan penjelasan manfaat program BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan dalam membentuk citra positif dari masyarakat ada beberapa cara. Beberapa cara yang ditempuh adalah bekerjasama dengan media dan sosialisasi kepada masyarakat. Bekerjasama dengan media bertujuan agar media dapat memberikan keterangan yang lurus dan memberikan penjelasan mengenai BPJS Ketenagakerjaan. Media sebagai sarana penyebaran informasi yang paling cepat diterima oleh masyarakat diharapkan mampu mengubah sebagian asumsi masyarakat mengenai BPJS bahwasannya BPJS Ketenagakerjan berbeda dengan BPJS Kesehatan, sehingga nantinya lebih banyak dikenal masyarakat. Cara selanjutnya yaitu melalui sosialisasi, dilakukan guna meningkatkan pemahaman dan merangkul masyarakat secara langsung. Adanya kegiatan sosialisasi dan presentasi secara langsung, masyarakat dapat lebih leluasa memberikan pertanyaan, kritik dan sarannya. Disisi lain, pihak BPJS Ketenagakerjaan juga dapat mengetahui secara langsung kondisi dan keadaan tenaga kerja di daerah tersebut. Kegiatan sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan juga dilakukan melalui kontak dengan pers, stakeholders dan juga instansi lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sosialisasi oleh petugas humas mengenai program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sudah dilakukan, namun sosialisasi tersebut tidak mencangkup kepada semua stakeholder BPJS Ketenagakerjaan. Kegiatan sosialisasi hanya diikuti oleh HRD (Human Resources Development) perusahaan atau utusan perwakilan dari perusahaan saja yang nantinya akan menyampaikan lagi segala informasi dari humas BPJS Ketenagakerjaan pada para pekerja. Hal ini dapat menyebabkan informasi yang disampaikan oleh perwakilan perusahaan kepada tenaga kerja menjadi tidak maksimal, karena informasi yang disampaikan bisa sedikit berbeda dari yang sudah disampaikan BPJS Ketenagakerjaan Padang. Pada akhirnya hal ini menyebabkan kurangnya kesadaran tenaga kerja terhadap pentingnya penyelenggaraan program BPJS Ketenagakerjaan sebagai suatu perlindungan bagi tenaga kerja dari ketidakpastian resiko sosial dan ekonomi yang mungkin saja bisa terjadi.
2. Minimnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerja ke BPJS Ketenagakerjaan Padang. Hal ini dikarenakan berbagai faktor seperti minimnya pengetahuan pengusaha akan manfaat program jaminan sosial

dan kondisi ekonomi yang berlangsung di Indonesia saat ini dengan penghasilan dimiliki perusahaan hanya cukup untuk membayar tenaga kerja dan biaya produksi.

3. Media yang digunakan dalam kegiatan sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya program jaminan sosial yaitu secara nasional dari pemerintah melalui media massa (televisi, radio), media sosial (twitter, facebook), serta media nir-massa (spanduk, pamflet, baligo, brosur, CD). Secara khususnya BPJS Ketenagakerjaan Padang untuk media massanya melalui radio kota Padang, media nir-massa (spanduk, baligo, umbul-umbul, balon, kaos), serta media sosial (twitter, WA, BBM). Namun dalam menggunakan media elektronik kurang dimanfaatkan secara optimal. Selain itu pembaharuan situs terbaru media online BPJS Ketenagakerjaan Padang jarang dilakukan dan tidak adanya penayangan iklan tentang program jaminan sosial ketenagakerjaan di stasiun TV Nasional atau stasiun TV Lokal. Humas BPJS Ketenagakerjaan lebih menfokuskan penggunaan media cetak dalam melakukan sosialisasi kepada stakeholder sehingga media online kurang dimanfaatkan secara optimal.
4. Optimalisasi pelaksanaan humas di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang belum dapat dikatakan berjalan dengan baik. Karena dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala seperti sosialisasi yang tidak merata kepada seluruh stakeholder BPJS Ketenagakerjaan dan masih banyaknya pengusaha yang enggan mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan serta media sosial yang kurang dimanfaatkan dengan optimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran yang dapat diberikan penulis terkait dengan Pelaksanaan Humas Dalam Sosialisasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang dalam pembenahan yaitu sebagai berikut:

1. Pada BPJS Ketenagakerjaan Padang, posisi humas masih belum sesuai dengan konsep sesungguhnya. Posisi humas hendaknya berada dekat dengan top manajemen, namun saat ini posisi humas masih berada di bawah naungan bidang Umum dan Pemasaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan posisi humas dalam struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan ke posisi dekat dengan top manajemen agar fungsi dan tugas humas dapat berjalan dengan optimal.
2. Dalam mewujudkan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja, pengusaha hendaknya segera mendaftarkan seluruh tenaga kerja pada program-program BPJS Ketenagakerjaan.
3. BPJS Ketenagakerjaan Padang hendaknya memiliki pegawai humas yang memang berkualifikasi sesuai dengan bidang kehumasan yang khusus melakukan kegiatan sebagai penghubung organisasi dengan publiknya serta mengefektifkan petugas humas untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dan diklat bagi pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan menjadi petugas humas, agar pelaksanaan humas dapat terlaksana dengan optimal.
4. Kepada masyarakat sebagai stakeholder BPJS Ketenagakerjaan agar dapat lebih giat dalam mencari informasi-informasi terbaru melalui berbagai sumber informasi yang tersedia mengenai kebijakan-kebijakan BPJS Ketenagakerjaan terkait program-program jaminan sosial ketenagakerjaan.
5. Untuk peneliti selanjutnya, agar penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi dalam mengembangkan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. Linggar. 2005. Teori dan Profesi Kehumasan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dhoiri, Taufiq Rohman dkk. 2007. *Sosiologi Suatu Kajian Kehidupan Masyarakat*. Jakarta: Yudhistira.
- Indri, S Verida. (2016). *“Pelaksanaan Public Relations Dalam Sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Gunung Kidul Yogyakarta”*. Skripsi. Fakultas Ekonomi – Universitas Negeri Yogyakarta.

- Nova, Firsan. 2011. *Strategi PR Menghadapi Kritis, Mengelola Isu, Membangun Citra, dan Reputasi Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumanti, Sr. Maria Assumpta. 2002. *Dasar-dasar Public Relations*. Jakarta: PT. Grasindo
- Ruslan, Rosady. 2016. *Manajemen Public Relation dan Media Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Afabeta.
- Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 tentang Hak dan Kewajiban Warga Negara.
- Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-undang Tahun 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja.