

JURNAL

institut

BPJS KETENAGAKERJAAN



Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix dan Regulasi
*(Expansion of BPJS Ketenagakerjaan
BPU Membership Through Marketing Mix Strategy and Regulation)*

Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial
(Measuring the Success of Social Security)

Perilaku Menabung untuk Hari Tua bagi Pekerja di Indonesia dan di Inggris
(Behaviour of Saving for Old Age for Workers in Indonesia and The United Kingdom)

Institut BPJS Ketenagakerjaan
Volume 2 No. 1
November 2017

JURNAL

institut

BPJS KETENAGAKERJAAN

Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix dan Regulasi
*(Expansion of BPJS Ketenagakerjaan
BPU Membership Through Marketing Mix Strategy and Regulation)*

Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial
(Measuring the Success of Social Security)

Perilaku Menabung untuk Hari Tua bagi Pekerja di Indonesia dan di Inggris
(Behaviour of Saving for Old Age for Workers in Indonesia and The United Kingdom)

JURNAL INSTITUT BPJS KETENAGAKERJAAN

Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan diterbitkan oleh *Learning Office* BPJS Ketenagakerjaan. Artikel yang diterbitkan pada jurnal ini adalah berupa hasil penelitian dan non penelitian (ilmiah/populer) yang meliputi jaminan sosial, ketenagakerjaan, pengembangan sumber daya manusia, ekonomi, keuangan dan kebijakan publik.

Penanggung Jawab

Abdur Rahman Irsyadi

Mitra Bestari

AB. Widyanta, S.Sos, M.A.

Redaktur Pelaksana

Mohamad Irvan

Pelaksana Administrasi

M. Purnama Winandi Saputra

Syamsumarlin

Yulianti

Alamat Redaksi dan Administrasi

Learning Office

BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat

Jl. Jendral Gatot Subroto No. 79 Jakarta Selatan 12930.

Telp: 021 5207797 Fax: 021 5260443.

Website: www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Email: yulianti@bpjsketenagakerjaan.go.id,

syamsumarlin@bpjsketenagakerjaan.go.id

Redaksi menerima sumbangan artikel yang belum pernah atau akan diterbitkan dalam media lain. Syarat-syarat, format dan tata aturan tata tulis artikel dapat dilihat pada Ketentuan Penulisan di lembaran belakang jurnal ini. Artikel yang masuk ditelaah mitra bestari/*reviewer* untuk dinilai kelayakannya. Redaksi dapat memodifikasi artikel untuk keseragaman format, istilah dan kepentingan teknis lainnya tanpa merubah substansi artikel.

JURNAL

INSTITUT BPJS KETENAGAKERJAAN

JURNAL 1

Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix dan Regulasi (*Expansion of BPJS Ketenagakerjaan BPU Membership Through Marketing Mix Strategy and Regulation*)

JURNAL 2

Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (*Measuring the Success of Social Security*)

JURNAL 3

Perilaku Menabung untuk Hari Tua bagi Pekerja di Indonesia dan di Inggris (*Behaviour of Saving for Old Age for Workers in Indonesia and The United Kingdom*)

**Institut BPJS Ketenagakerjaan
Volume 2 No.1
Oktober 2017**

DAFTAR ISI

JURNAL 1

| | |
|--|---|
| Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix dan Regulasi Rekson Silaban Badikenita | 1 |
|--|---|

JURNAL 2

| | |
|--|----|
| Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bimo Arianto..... | 51 |
|--|----|

JURNAL 3

| | |
|---|----|
| Perilaku Menabung untuk Hari Tua bagi Pekerja di Indonesia dan di Inggris Eldest Agustin | 91 |
|---|----|

**PERLUASAN KEPESERTAAN BPU BPJS
KETENAGAKERJAAN MELALUI
STRATEGI MARKETING MIX DAN
REGULASI**

**EXPANSION OF BPJS
KETENAGAKERJAAN BPU MEMBERSHIP
THROUGH MARKETING MIX STRATEGY
AND REGULATION**

**Keterlibatan Masyarakat dan Negara dalam
Penguatan
Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

**Community and Country Participation in
Strengthening
the Employment Social Security System**

**Rekson Silaban
Badikenita**

**Rekson Silaban
Badikenita**

Abstrak

Abstract

Penyelenggaraan sistem jaminan sosial di Indonesia telah memasuki era baru. Sejak berlakunya Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang No.24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), sistem jaminan sosial pun berlaku secara nasional. Studi ini bertujuan melakukan perbandingan terhadap penerapan sistem jaminan sosial Indonesia dan bagaimana perluasan kepesertaan dengan strategi marketing mix dan regulasi. Analisis dilakukan pada pekerja bukan penerima upah (BPU) dengan mempertimbangkan aspek-aspek program, promosi, distribusi, besaran iuran, proses, pelaku, dan bukti fisik, regulasi, dan ketentuan batas usia 56 tahun. Hasil studi menunjukkan bahwa penerapan sistem jaminan sosial dengan metode marketing mix dan regulasi akan berpengaruh pada perluasan kepesertaan. Adanya strategi menyeluruh dan penekanan melalui regulasi akan berpengaruh terhadap perluasan

Implementation of the social security system in Indonesia has entered a new era, in line with the implementation of Law no. 40 of 2004 on Social Security System (Navigation) and Law No.24 of 2011 on Social Security Agency (BPJS), one of which is where the mandated implementation of the national social security system. This study aims to do a comparison of the Indonesian social security system and how the expansion of its participants with marketing mix strategy and regulation. Analysis was performed on workers not wage (BPU). The analysis was performed on the program, promotion, distribution, amount of dues, processes, actors, and physical evidences, regulation, and provision of an age limit of 56 years. The study shows that the application of the social security system by the method of marketing mix and regulation will have a broad effect on the expansion of membership. Their overall strategy and emphasis through the regulation will affect the expansion of the BPU coverage. The addition of the age limit for BPU will increase the number of participants.

kepesertaan BPU. Penambahan batas usia untuk peserta BPU juga akan meningkatkan jumlah kepesertaan.

Kata Kunci: Perluasan Kepesertaan, BPU, Program JHT, JKK, JKm, Marketing Mix, Regulasi. ***Keywords: Expansion of Membership, BPU, JHT Program, JKK, JK m, Marketing Mix, Regulation***

A. PENDAHULUAN

Sebagai negara kepulauan dengan 70 persen wilayah berupa laut dan 17.504 pulau yang tersebar, Indonesia memiliki tantangan besar dalam melakukan pembangunan yang berkualitas di segala dimensi. Kondisi geografis dan demografis seperti itu merupakan tantangan dan peluang bagi Pemerintah untuk memenuhi amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 tentang pemenuhan hajat hidup masyarakat Indonesia yang mencakup: "...mewujudkan pemerintahan yang melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa." Untuk menjalankan mandat tersebut, pemerintah penting sekali memberikan jaminan sosial bagi masyarakat, terutama jaminan sosial bagi ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, pemerintah perlu mendorong keterlibatan masyarakat untuk penguatan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut.

Berdirinya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014 sebagai bentuk transformasi dari PT. Jamsostek (Persero) menjadi salah upaya riil pemerintah dalam mewujudkan jaminan sosial tersebut. Terbentuknya BJPS Ketenagakerjaan itu didasarkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan

A. INTRODUCTION

As an island country with 70 percent of its territory is sea and 17,504 islands spread, Indonesia has great challenges in conducting a quality development in all dimensions. The geographic and demographic condition is a challenge and opportunity for the Government to fulfill the mandate of the Preamble of the 1945 Constitution on the fulfillment of Indonesians, which includes: "...to realize a government which protects the people and whole Indonesian country, promote common welfare, and educate the nation." In order to carry out this mandate, it is essential for the government to provide social security for the people, especially social security for employment. In this context, the government needs to encourage the involvement of the community for strengthening the labor social security system.

The establishment of the Employment Social Security Agency (BPJS) on 1st January 2014 as a transformation of PT. Jamsostek (Persero) is one of the government's real initiatives to realize the social security. The establishment of BJPS Ketenagakerjaan is based on Law No. 40 of 2004 on National Social Security System and Law No. 24 of 2011 on Social Security Agency. Since 1st

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Terhitung sejak 1 Juli 2015, BJPS Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKm). Salah satu perubahan mendasar dari transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi BJPS Ketenagakerjaan itu terletak pada aspek perluasan cakupan kepesertaan dan orientasi pelayanannya. Dalam hal ini, cakupan peserta BPJS Ketenagakerjaan meliputi semua pekerja di sektor formal maupun informal, meskipun prioritas utamanya tertuju pada pekerja di sektor formal.

Pemberlakuan sistem jaminan sosial nasional di Indonesia tersebut berkonsekuensi pada terjadinya perubahan sistem penyelenggaraan. Program asuransi sosial dan jaminan sosial tenaga kerja yang semula ditangani oleh 5 (lima) perusahaan BUMN yaitu PT.Askes, PT.Taspen, PT.Asabri, PT.Jasaraharja dan PT.Jamsostek (Bapepam dan LK, 2011), akhirnya beralih ditangani oleh dua badan yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain aspek itu, aspek lain yang juga berubah adalah soal cakupan kepesertaan. Bila cakupan kepesertaan BPJS Kesehatan adalah untuk seluruh penduduk, sedangkan cakupan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk seluruh pekerja. Penegasan tentang cakupan

July 2015, BJPS Ketenagakerjaan has been fully operational for the Employment Social Security, which takes form in Provident Fund (JHT), Work-Related Accident Insurance (JKK), Pension Benefit (JP) and Death Insurance (JKm). One of the fundamental changes of the transformation of PT. Jamsostek (Persero) to be BJPS Ketenagakerjaan lies in the aspect of membership coverage expansion and service orientation. In this case, the membership coverage of BPJS Ketenagakerjaan include all workers in formal and informal sector, even though the main priority is focused on formal workers.

The national social security system enforcement in Indonesia is consequential for the amendment of implementation system. The social insurance and employment social security programme, which is previously handled by five (5) state-owned enterprises, i.e. PT. Askes, PT. Taspen, PT. Asabri, PT. Jasaraharja and PT. Jamsostek (Bapepam and LK, 2011), is finally handled by two entities, namely BPJS Kesehatan and BPJS Ketenagakerjaan. In addition to that aspect, other aspect, which is also altered, is the membership coverage. If the membership coverage of BPJS Kesehatan is all citizens, the membership coverage for BPJS Ketenagakerjaan is all workers. The confirmation on the membership coverage of

kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan itu termaktub dalam UU No.40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No.24 tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial yang mengamanatkan adanya pengelolaan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terintegrasi ke dalam satu pengelola yaitu BPJS Ketenagakerjaan.

Menyoal target kepesertaan ini, Pemerintah telah menuangkan dalam PP No 10 tahun 2015 tentang Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial bidang Ketenagakerjaan 2013-2019. Peta jalan BPJS Ketenagakerjaan itu memproyeksikan jumlah tenaga kerja di sektor formal secara beruntun sebesar 48,21 juta pada tahun 2014; 50,93 juta pada tahun 2015; 53,72 juta pada tahun 2016; 56,58 juta pada tahun 2017; 59,50 juta pada tahun 2018, dan 62,47 juta pada tahun 2019. Dari proyeksi tersebut, berdasarkan asumsi konservatif, kepesertaan pekerja formal BJPS Ketenagakerjaan diharapkan mencapai target 23,69 juta pada tahun 2014; 29,85 juta pada tahun 2015; 36,20 juta pada tahun 2016; 42,73 juta pada tahun 2017; 49,46 juta pada tahun 2018, dan 56,43 juta pada tahun 2019. Sementara itu, program perluasan kepesertaan asuransi/jaminan sosial pada pekerja informal secara bertahap mentargetkan minimum 1,3 juta peserta baru pada tahun 2015; 1,9 juta peserta baru pada tahun 2016; 2,5 juta peserta baru pada tahun 2017; 3 juta peserta baru pada tahun 2018, dan minimum 3,5 juta peserta baru pada

BPJS Ketenagakerjaan is mentioned in Law No. 40 of 2004 on National Social Security System and Law No. 24 of 2011 on Social Security Agency, which mandate the employment social security management integrated into one administrator, i.e. BPJS Ketenagakerjaan.

Regarding this membership target, the Government has stated in the Government Regulation No. 10 of 2015 on Roadmap of the Employment Social Security Implementation of 2013-2019. That roadmap of BPJS Ketenagakerjaan projects the number of formal sector workers is respectively 48.21 million in 2014; 50.93 million in 2015; 53.72 million in 2016; 56.58 million in 2017; 59.50 million in 2018, and 62.47 million in 2019. Out of such projection and based on the conservative assumption, the BPJS Ketenagakerjaan formal workers membership is expected to reach the target of 23.69 million in 2014; 29.85 million in 2015; 36.20 million in 2016; 42.73 million in 2017; 49.46 million 2018, and 56.43 million in 2019. Meanwhile, the social insurance/security membership expansion programme for the informal workers is targeting a gradual increase, i.e. minimum 1.3 million new members in 2015; 1.9 million new members in 2016; 2.5 million new members in 2017; 3 million new members in 2018, and minimum 3.5 million new members in 2019.

Table 1. Target Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial bidang Ketenagakerjaan 2013-2019 Skenario Konservatif (juta)

Table 1. Target of the Road Map of Employment Social Security Implementation of 2013-2019 under the Conservative Scenario (million)

| Tahun | Proyeksi Pekerja di Sektor Formal | Target Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Sektor Formal | Target Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Sektor Informal |
|-------------|---|---|---|
| <i>Year</i> | <i>Projection for Formal Sector Workers</i> | <i>Membership Target of BPJS Ketenagakerjaan in the Formal Sector</i> | <i>Membership Target of BPJS Ketenagakerjaan in the Informal Sector</i> |
| 2014 | 48,21 | 23,69 | - |
| 2015 | 50,93 | 29,85 | 1,3 |
| 2016 | 53,72 | 36,20 | 1,9 |
| 2017 | 56,58 | 42,73 | 2,5 |
| 2018 | 59,50 | 49,46 | 3,0 |
| 2019 | 62,47 | 56,43 | 3,5 |

Sumber: Bappenas, 2014

Source: Bappenas, 2014

Data laporan pengelolaan program BPJS Ketenagakerjaan tahun 2015 menunjukkan bahwa pencapaian target kepesertaan pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) masih rendah, yakni hanya 13,44% jauh lebih rendah dari pencapaian target tahun 2013 sebesar 131,56%. Sementara tahun sebelumnya, pencapaian target kepesertaan pekerja BPU sebesar 76,72%. Paparan data itu menunjukkan bahwa BPU menghadapi sejumlah kendala dan kesulitan. Secara umum kesulitan pencapaian target kepesertaan pekerja BPU yang dialami kantor cabang itu adalah soal masih minimnya data informasi terkait BPU ini. Ketiadaan informasi itu

The BPJS Ketenagakerjaan programme management report data in 2015 shows that the non-wage earning (BPU) workers membership target accomplishment remains low, i.e. only 13.44%, which is much lower than the 2013 target of 131.56%. Meanwhile, in the previous year, the BPU worker membership target accomplishment is 76.72%. Such data explanation shows that the achievement of the BPU workers membership target faces a number of obstacles and difficulties. Generally, the difficulty to achieve the BPU workers membership target encountered by the branch office is the minimum information data related to the BPU. The absence of information is due to the data collection difficulty level as BPU workers are varied and widely scattered. Many

disebabkan tingkat kesulitan pendataan karena luas dan beragamnya pekerja yang mayoritas bekerja di sektor usaha sendiri dan umumnya berskala kecil. Akibatnya, berbagai pendekatan dan strategi yang dilakukan di kantor-kantor cabang pun cukup bervariasi. Variasi pendekatan dan strategi itu niscaya terjadi mengingat karakteristik pekerja BPU di setiap daerah yang sangat beragam sehingga tiap kantor cabang menggunakan inovasi dan cara yang berbeda-beda untuk meningkatkan kepesertaan BPU ini.

BPU workers primarily work independently and such works are generally small-scaled. As a consequence, many approaches and strategies applied by branch offices are quite varied. The approach and strategy variation binds to take place considering the BPU workers' characteristics in each region are diverse. Thus, each branch office uses different innovation and method in order to improve this BPU membership.

Tabel 2. Target dan Persentasi Realisasi 2013-2015 Menurut Pekerja Penerima Upah dan Bukan Penerima Upah

| Tahun | Target 2013 | Realisasi 2013 (%) | Target 2014 | Realisasi 2014 (%) | Target 2015 | Realisasi 2015 (%) ^{*)} |
|---|-------------|---------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------------------|
| Pekerja Upah | 10.971.423 | 6.294.931 (57,38%) | 13.109.802 | 13.115.059 (99,26%) | 14.595.183 | 14.066.630 (96,38%) |
| Pekerja Bukan Penerima Upah ^{*)} | 320.000 | 421.006 (131,56%) | 900.000 | 588.233 (76,72%) | 2.232.087 | 299.963 (13,44%) |
| Jasa Kontruksi | 1.950.000 | 5.632.527 (288,85%) | 1.188.000 | 3.088.105 (259,94%) | 2.272.730 | 4.668.065 (205,39%) |
| Tenaga Kerja Aktif | 13.241.423 | 12.348.464 (93,25%) | 15.197.802 | 16.791.397 (110,49%) | 19.100.000 | 19.034.658 (99,66%) |

^{*)} Posisi Desember 2015; ^{**)} Definisi 2013: TK Mandiri dan TK Perorangan
 Sumber: BPJS Ketenagakerjaan

Table 2. Target and Percentage of the 2013-2015 Realization According to the Wage-Earning and Non-Wage Earning Workers

| Year | 2013 Target | 2013 Realization (%) | 2014 Target | 2014 Realization (%) | 2015 Target | 2015 Realization (%) ^{*)} |
|--|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|------------------------------------|
| Wage-Earning Workers | 10,971,423 | 6,294,931 (57.38%) | 13,109,802 | 13,115,059 (99.26%) | 14,595,183 | 14,066,630 (96.38%) |
| Non-Wage Earning Workers ^{*)} | 320,000 | 421,006 (131.56%) | 900,000 | 588,233 (76.72%) | 2,232,087 | 299,963 (13.44%) |
| Construction Services | 1,950,000 | 5,632,527 (288.85%) | 1,188,000 | 3,088,105 (259.94%) | 2,272,730 | 4,668,065 (205.39%) |
| Active Workers | 13,241,423 | 12,348,464 (93.25%) | 15,197,802 | 16,791,397 (110.49%) | 19,100,000 | 19,034,658 (99.66%) |

^{*)} Position in December 2015; ^{**)} Definition in 2013: Independent Workers and Individual Workers
 Source: BPJS Ketenagakerjaan

Secara definitif, pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) adalah pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya tersebut yang meliputi Pemberi Kerja, Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri dan Pekerja yang tidak termasuk pekerja di luar hubungan kerja yang bukan penerima Upah. Contohnya seperti Tukang Ojek, Supir Angkot, Pedagang Keliling, Dokter, Pengacara/Advokat, Artis, dan lain-lain. Pekerja ini dapat mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap dengan memilih program sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta. Pekerja ini juga dapat mendaftar sendiri langsung ke Kantor Cabang BPJS

By definition, Non-Wage Earning (BPU) workers are workers who perform activities or commercial business independently to earn income from activities or such business, who include Employers, workers outside an employment relationship or self-employed and workers excluded in the group of non-wage earning workers outside an employment relationship. The examples are motorcycle taxi riders, public minibus drivers, peddlers, doctors, lawyers/advocates, celebrities, and many more. These workers can gradually join the BPJS Ketenagakerjaan programme by choosing the suitable programme with their ability and needs. They can also register themselves directly to the nearest BPJS Ketenagakerjaan Branch Office or via an umbrella organization/group/Partner/Payment Point (Aggregator/Banks) which have a Partnership Agreement (IKS) with BPJS

Ketenagakerjaan atau mendaftar melalui wadah/kelompok/Mitra/Payment Point (Aggregator/Perbankan) yang telah melakukan Ikatan Kerja Sama (IKS) dengan BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasar pada seluruh paparan di atas, muncul pembelajaran penting yang mesti dicatat bahwa proses transformasi dari PT Jamsostek (Persero) Tbk menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan ternyata tidak semulus yang direncanakan. Penyusunan peraturan pemerintah (PP) untuk program-program BPJS Ketenagakerjaan yang terkesan tertutup serta tidak melibatkan aspirasi dari serikat pekerja/buruh akhirnya memunculkan gelombang penolakan dari berbagai pihak, sehingga semakin menyulitkan BPJS Ketenagakerjaan untuk meluaskan cakupan kepesertaannya.

Bertolak pada persoalan itulah kajian ini hendak mengulas lebih jauh tentang bagaimana cara BPJS Ketenagakerjaan bisa mengakselerasi perluasan kepesertaan sektor Bukan Penerima Upah (BPU) ini. Dengan mempertimbangkan besarnya potensi pekerja BKU yang belum ikut menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, paparan berikut akan menguraikan lebih rinci tentang bagaimana metode marketing mix dan penentuan regulasi berpeluang menjawab kendala-kendala BPJS Ketenagakerjaan dalam meluaskan kepesertaannya.

Ketenagakerjaan.

Based on all descriptions above, a significant lesson to be noted appears, i.e. the transformation process from PT Jamsostek (Persero), Tbk. to be Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan was not as smooth as the plan. The government regulation (PP) drafting for BPJS Ketenagakerjaan's programmes seemed to be a closed process and did not include aspiration from labour unions. Thus, it caused many rejections from various parties and in the end, BPJS Ketenagakerjaan faces more difficulties to expand its membership coverage.

From such issue, this review intends to further review on how BPJS Ketenagakerjaan can accelerate the expansion of non-wage earning sector membership. By considering the vast potential of BKU workers who have not become BPJS Ketenagakerjaan members, the following description will further describe on how marketing mix method and regulations have a chance to answer BPJS Ketenagakerjaan's problems in expanding its membership.

B. KERANGKA KONSEPTUAL: MARKETING MIX DAN REGULASI

Dalam perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di sektor BPU ini ada beberapa cara yang memungkinkan untuk ditempuh, salah satunya adalah metode Marketing Mix. Pengertian Marketing Mix tidak jauh berbeda dengan pengertian marketing umumnya, maupun pengertian pemasaran biasanya. Secara teoretis, Marketing Mix lebih mengedepankan pembauran (gabungan) teori pemasaran atau marketing pada umumnya dalam memasarkan produk (barang) maupun jasa. Dengan demikian, Marketing Mix ini merupakan metode pemasaran yang dilakukan secara terpadu dan dilakukan secara bersama (gabungan) di antara elemen-elemen yang ada dalam Marketing Mix itu sendiri. Konsep dasarnya setiap elemen pemasaran tidak dapat berjalan sendiri-sendiri tanpa didukung oleh elemen lainnya.

Demi memenangkan persaingan pasar, implementasi Marketing Mix ini dapat dilakukan melalui berbagai strategi pemasaran (*marketing strategy*). Akan tetapi, ketepatan perusahaan dalam menggunakan strategi Marketing Mix ini ditentukan oleh kualitas jasa atau barang yang ditawarkan (*perceived service or product quality*). Keberhasilan faktor ini

B. CONCEPTUAL FRAMEWORK: MARKETING MIX AND REGULATIONS

In order to expand the BPJS Ketenagakerjaan membership in the BPU sector, there are several possible methods to be taken, i.e. Marketing Mix. The meaning of Marketing Mix is not far different with general marketing definition or normal marketing in general. Theoretically speaking, Marketing Mix emphasizes more on the mixes of marketing theories or marketing in general to market products (goods) or services. Therefore, this Marketing Mix is a marketing method carried out in an integrated and joint method among existing elements in the Marketing Mix. The basic concept is each marketing element cannot stand alone without the support of other elements.

In order to win the market competition, the Marketing Mix can be carried out by various marketing strategies. However, the accuracy of the company in applying this Marketing Mix is decided by the perceived service or product quality. The success of this factor can be measured by several things: first, product or service quality level acceptable by customers (product/service performance). The indicators

dapat diukur dengan beberapa hal berikut: pertama, tingkat kualitas barang atau jasa yang diterima pelanggan (*product performance / service performance*). Indikatornya seperti apa kualitas yang diterima pelanggan pada saat membeli ataupun pada saat menerima barang atau jasa perusahaan tersebut. Kedua, seperti apa ekspektasi pelanggan (*customer expectation*) atas produk atau jasa tersebut, dengan mengecek apa yang dirasakan pelanggan sesuai dengan keinginan, kebutuhan, serta harapan atas barang atau jasa yang dibelinya.

Dalam hal ini, kualitas barang atau jasa yang ditawarkan perusahaan ditentukan oleh berbagai faktor yang memengaruhinya. Menurut beberapa ahli pemasaran, paling tidak terdapat lima unsur yang menentukan kualitas barang atau jasa, di antaranya: *Tangible* (bukti nyata); *Empathy* (empati); *Reliability* (keadaan); *Responsive* (daya tanggap); *Assurance* (jaminan atau kepastian). Berkaitan dengan hal itu, Kotler menyebutkan konsep bauran pemasaran (Marketing Mix) terdiri dari empat 4 elemen, yaitu: 1). *Product* (produk); 2). *Price* (harga); 3). *Place* (tempat/saluran distribusi); dan 4). *Promotion* (Promosi). Lebih jauh, Boom dan Bitner menambahkan, untuk perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa, selain menggunakan konsep marketing mix 4P yang disebutkan di atas, juga perlu

are how the quality is acceptable to customers during purchase or collection of product or service from such company; second, what customers' expectation on such product or service is. The second indicator can be checked by asking the customers whether it has been complied with their want, need, and expectation.

In this case, the quality of goods or services offered by the company is determined by various influencing factors. According to some marketing experts, there are at least five elements which determine the quality of goods or services, i.e.: tangible, empathy, reliability, responsive, and assurance. Related to such matter, Kotler mentions that the marketing mix concept consists of four elements, namely 1) product; 2) price; 3) place; and 4) promotion. Furthermore, Boom and Bitner adds that service companies need to add 3Ps in addition to such 4Ps in the marketing mix concept, i.e. 1) people; 2) physical evidence, and 3) process.

ditambahkan 3P, yaitu: 1). *People* (orang); 2). *Physical Evidence* (bukti fisik); serta 3). *Process* (proses).

Penjelasan atas berbagai konsep tersebut di atas bisa diuraikan secara lebih lanjut dalam beberapa catatan berikut:

- 1) *Product (The Services)*. Produk jasa merupakan produk yang dapat memberikan manfaat, memenuhi kebutuhan konsumen, dan dapat memuaskan konsumen. Sebenarnya pelanggan tidak membeli barang atau jasa, tetapi membeli manfaat dari sesuatu yang ditawarkan. Pengertian yang ditawarkan menunjukkan sejumlah manfaat yang didapat oleh konsumen, baik barang atau jasa maupun kombinasinya
- 2) *Price* (harga) atau penetapan harga merupakan suatu hal penting. Perusahaan akan melakukan hal ini dengan penuh pertimbangan karena penetapan harga akan dapat mempengaruhi pendapatan total dan biaya. Harga merupakan faktor utama penentu posisi dan harus diputuskan sesuai dengan pasar sasaran, bauran ragam produk, dan pelayanan, serta persaingan.
- 3) *Place* (tempat) atau lokasi yang strategis akan menjadi salah satu keuntungan bagi perusahaan karena mudah terjangkau oleh konsumen, namun sekaligus juga menjadikan

The explanations of the above concepts can be described further in the following notes:

- 1) *Product (The Services)*. Services products are products which can provide benefits, meet consumer needs, and can satisfy consumers. In fact, customers do not buy goods or services, but they purchase the benefits of something offered. The meaning of something offered shows a number of benefits gained by consumers, either product or service or any combination thereof.
- 2) *Price* or pricing is an important thing. The company will do pricing with full consideration because the pricing may affect total revenue and costs. Price is the main factor in positioning and must be decided under the target market, product marketing mix, and service, and competition.
- 3) *Place* or strategic location will become one of the advantages for the company as it is easily reachable by customers but also makes rents or place investment become more expensive. The high rent for a

biaya rental atau investasi tempat menjadi semakin mahal. Tingginya biaya lokasi tersebut dapat terkompensasi dengan mengurangi biaya marketing. Sebaliknya lokasi yang kurang strategis akan membutuhkan biaya marketing lebih mahal untuk menarik konsumen agar berkunjung. Dekorasi dan desain sering menjadi daya tarik tersendiri bagi para target konsumen. Kondisi bangunan juga menjadi persyaratan yang memberikan kenyamanan konsumen.

4) *Promotion* (promosi) merupakan suatu aktivitas dan materi yang dalam aplikasinya menggunakan teknik, di bawah pengendalian penjual/produsen, yang dapat mengkomunikasikan informasi persuasif yang menarik tentang produk yang ditawarkan oleh penjual/produsen, baik secara langsung maupun melalui pihak yang dapat mempengaruhi pembelian. Tujuan kegiatan promosi antara lain: mengidentifikasi dan menarik konsumen baru, mengkomunikasikan produk baru, meningkatkan jumlah konsumen untuk produk yang telah dikenal secara luas, menginformasikan kepada konsumen tentang peningkatan kualitas produk, mengajak konsumen untuk mendatangi tempat penjualan produk, memotivasi konsumen agar memilih atau membeli suatu produk.

location can be compensated by the reduction of marketing price. Instead, a less strategic place will need a more expensive marketing cost to attract customers to visit. Decoration and design often become certain attractiveness for targeted customers. The building condition is also a requirement which provides comfort for customers.

4) Promotion is an activity or material which uses certain technique in application under the seller/producer's control. It may communicate interesting and persuasive information on products offered by the seller/producer, either directly or via parties which may influence the purchase. The aims of promotions are, among others; identify and attract new customers, communicate new products, increase number of customers for widely known products, inform customers on the product quality improvement, invite customers to come to the product sales points, motivate customers to choose or purchase a product.

- 5) *People* (orang) merupakan aset utama dalam industri jasa, terlebih lagi *people* yang merupakan karyawan dengan *performance* tinggi. Kebutuhan konsumen terhadap karyawan berkinerja tinggi akan menyebabkan konsumen puas dan loyal. Kemampuan menguasai pengetahuan (*knowledge*) yang baik akan menjadi kompetensi dasar dalam internal perusahaan dan pencitraan yang baik di luar. Faktor penting lain dari *people* ini adalah sikap (*attitude*) dan motivasi (*motivation*) dari karyawan dalam industri jasa. *Moment of truth* akan terjadi pada saat terjadi kontak antara karyawan dan konsumen. *Attitude* ini sangat penting dan dapat diaplikasikan dalam berbagai bentuk, seperti penampilan karyawan, suara dalam bicara, *body language*, ekspresi wajah, dan tutur kata. Sedangkan motivasi karyawan diperlukan untuk mewujudkan penyampaian pesan dan jasa yang ditawarkan pada level yang diekspetasikan.
- 5) People is the main asset in the service industry, especially people who are high performance employees. The customer's need for high performance employees will result on satisfied and loyal customers. A good knowledge ability will become a basic competence for the internal of the company and good external image. Other significant factors of people are attitude and motivation from customers in the service industry. The moment of truth will happen when there is a contact between employees and customers. This attitude is highly important and applicable in many forms, such as employees' appearance, voice tone, body language, face expression, and word choice. Meanwhile, employee's motivation is necessary to realize the delivery of message and services offered up to the expected level.
- 6) *Physical Evidence* (bukti fisik). Wujud bangunan (*building*) merupakan bagian dari bukti fisik, karakteristik yang menjadi persyaratan yang bernilai tambah bagi konsumen dalam perusahaan jasa yang memiliki karakter. Perhatian terhadap interior, perlengkapan bangunan, termasuk *lighting system*, dan tata ruang yang
- 6) Physical Evidence. Building appearance is a part of physical evidence, characteristics which are added-value requirements for customers in a service company having characters. Attention to interior, building equipment including lighting system, and spacious layout are important to be considered and may affect the customers' mood. Building must be able to create

lapang menjadi perhatian penting dan dapat mempengaruhi mood pengunjung. Bangunan harus dapat menciptakan suasana dengan memperhatikan *ambience* sehingga memberikan pengalaman kepada pengunjung dan dapat memberikan nilai tambah bagi pengunjung, khususnya menjadi syarat utama perusahaan jasa dengan kelas market khusus.

7) *Process* (proses). Mutu layanan jasa sangat bergantung pada proses penyampaian jasa kepada konsumen. Mengingat bahwa penggerak perusahaan jasa adalah karyawan itu sendiri, maka untuk menjamin mutu layanan (*quality assurance*), seluruh operasional perusahaan harus dijalankan sesuai dengan sistem dan prosedur yang terstandarisasi oleh karyawan yang berkompotensi, berkomitmen, dan loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

atmosphere by considering *ambience*. Therefore, it may provide experience and added value for customers, especially main requirements of service companies which have a specific market class.

7) *Process*. The service quality highly depends on the service delivery process to customers. Considering that the motor of service companies is the employees. Therefore, in order to guarantee the quality (*quality assurance*), all company's operations must be performed under a standardized system and procedure by competent, committed, and loyal employees to their workplace.

Setelah konsep tentang metode Marketing Mix terpaparkan, berikut ini adalah paparan mengenai penentuan regulasi. Berkaitan dengan regulasi kepesertaan, terdapat regulasi yang dikeluarkan Pemerintah dan penyelenggara, baik dalam bentuk Undang-undang, Peraturan Pemerintah serta Peraturan yang dikeluarkan oleh Badan penyelenggara yang mampu memperkuat perluasan kepesertaan BPJS

After the concept of the Marketing Mix method is described, the following is a description of the determination of regulations. In connection with regulations on membership, there are regulations issued by the government and company, whether they take form of a Law, Government Regulation or Regulation issued by the agency which is able to support the expansion of BPJS Ketenagakerjaan membership. Some regulations related to

Ketenagakerjaan. Beberapa regulasi terkait kepesertaan itu akan diuraikan dalam beberapa poin berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menegaskan bahwa Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggaraan jaminan sosial. Asuransi sosial adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.
2. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menegaskan bahwa sistem jaminan sosial nasional merupakan program

membership will be outlined in following points:

1. Law of the Republic of Indonesia Number 40 of 2004 on National Social Security System confirms that Social Security is a form of social protection to ensure that all citizens can meet their basic needs for a decent life. The National Social Security System is a procedure for the social security programme by several social security agencies. Social insurance is a mechanism to collect mandatory fund from contributions in order to provide protections against socio-economic risks happened to members and/or their family members. Workers are each person working by accepting wages, salaries, or remunerations in other forms. Employers are individuals, companies, legal entities, or other entities employing civil servants by paying for their wages, salaries, or other remunerations.
2. Law of the Republic of Indonesia number 24 of 2011 on Social Security Agency confirms that the national social security system is a state's programme which aims to provide protection assurance and social

negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat; bahwa untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta; bahwa berdasarkan Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, harus dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan Undang-Undang yang merupakan transformasi keempat Badan Usaha Milik Negara untuk mempercepat terselenggaranya sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.

Lebih jauh, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Dewan Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disingkat DJSN adalah dewan yang berfungsi untuk membantu Presiden dalam perumusan kebijakan

welfare for all citizens. Therefore, in order to accomplish such national social security system's objective, a legal agency based on the principles of cooperation, non-profit, transparency, prudence, accountability, portability, mandatory membership, mandated funds, and total social security management fund for the programme and members development. Whereas, based on Article 5 paragraph (1) and Article 52 of Law Number 40 of 2002 on National Social Security System, a Social Security Agency must be established under a Law, which is a fourth transformation of a State-Owned Enterprise in order to accelerate the national social security system for all Indonesians.

Furthermore, the Social Security Agency, hereinafter abbreviated as BPJS, is a legal entity established to perform the social security programme. The National Social Security Council, hereinafter abbreviated as DJSN, is a council which functions to assist the President in formulating public policies and synchronizing the national social security system.

umum dan sinkronisasi penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional. Selanjutnya, Dewan Pengawas adalah organ BPJS yang bertugas melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengurusan BPJS oleh direksi dan memberikan nasihat kepada direksi dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial. Direksi adalah organ BPJS yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan BPJS untuk kepentingan BPJS, sesuai dengan asas, tujuan, dan prinsip BPJS, serta mewakili BPJS, baik di dalam maupun di luar pengadilan, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.

3. Peraturan Pemerintah RI nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua menegaskan bahwa Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Peserta program JHT terdiri atas: Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara dan Peserta bukan penerima Upah. Peserta bukan penerima Upah meliputi pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri.
4. Peraturan Pemerintah RI nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan
3. Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 46 of 2015 on Provident Fund Programme confirms that the Provident Fund, hereinafter abbreviated as JHT, is a cash benefit paid at once when members enter the retirement age, pass away, or suffer from a total permanent disability. The JHT members are wage-earning members working with Employers (other than State Administrators) and non-wage earning members. Non-wage earning members include employers, workers beyond a work relationship, or independent workers.
4. Government Regulation of the Republic of Indonesia number 44 of 2005 on Work-

program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menegaskan bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKm adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Cacat adalah keadaan berkurang atau hilangnya fungsi tubuh atau hilangnya anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya. Peserta bukan penerima Upah meliputi pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri.

5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta

Related Accident and Death Benefits confirms that the Work-Related Accident Benefit, hereinafter abbreviated as JKK, is a cash and/or healthcare benefits provided when members suffer from work-related accidents or diseases due to work environment. The Death Benefit, hereinafter abbreviated as JKm, is a cash benefit provided to inheritors when members pass away not due to a work-related accident. Work-related accidents are accidents taking place during a work relationship, including accidents happened on the trip from home to workplace or vice versa and diseases due to work environment. Disability is a condition where a bodily function is reduced or lost or loss of a body part, which directly or indirectly causes the decrease or loss of workers' ability to perform their works. Non-wage earning members include employers, workers outside a work relationship, or independent workers.

5. Regulation of the Minister of Labour of the Republic of Indonesia No. 1 of 2016 on Procedure for Work-Related Accident Benefit, Death Benefit, and Provident Fund for Non-Wage Earning Members. This

Bukan Penerima Upah yang mengatakan bahwa peserta BPU wajib mengikuti 2 program yaitu JKK dan JKm dan dapat mengikuti program JHT secara sukarela. Persyaratan pendaftaran bagi peserta BPU memiliki Nomor Induk Kependudukan (NIK) atau Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan belum mencapai usia 56 tahun. Pembentukan wadah atau kelompok tertentu harus berbentuk badan atau organisasi, memiliki ketua dan anggota dan memiliki surat keterangan dari lurah/ kepala desa setempat.

regulation states that BPU members are required to join 2 programmes, i.e. JKK and JKm and they can voluntarily join JHT programme. The registration requirements for BPU members are they have National Identity Number (NIK) or Resident's Identity Card and they have not reached 56 years old. A certain umbrella organization or group must be an entity or organization, have a chairman and member(s) and statement letter from a village administrative unit head.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

C. RESULTS AND DISCUSSION

Status pekerjaan adalah jenis kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha/kegiatan. Mulai tahun 2001 status pekerjaan dibedakan menjadi 7 kategori yaitu:

An employment status is a type of a person's position in performing his job in a business unit/activity. Beginning in 2001, the employment status is divided into 7 categories:

- a) Berusaha sendiri, adalah bekerja atau berusaha dengan menanggung risiko secara ekonomis, yaitu dengan tidak kembalinya ongkos produksi yang telah dikeluarkan dalam rangka usahanya tersebut, serta tidak menggunakan pekerja dibayar, termasuk yang sifat pekerjaannya memerlukan teknologi atau keahlian khusus.
- b) Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tak dibayar, adalah bekerja atau berusaha atas risiko sendiri, dan menggunakan buruh/pekerja tidak

- a) Independent work is defined as working or having a business by bearing economic risks, i.e. non-return of production costs spent for such business and do not employ any paid employees, including the work characteristics need a specific technology or skill.
- b) Have a business which is assisted by temporary workers/unpaid workers is defined as working or having a business on his own risks and employing temporary workers.

tetap.

- c) Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar, adalah berusaha atas risiko sendiri dan mempekerjakan paling sedikit satu orang buruh/pekerja tetap yang dibayar.
- c) Employers assisted by permanent/paid workers is defined as working or having a business on his own risks and employ at least one paid permanent worker.
- d) Buruh/Karyawan/Pegawai, adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi/kantor/perusahaan secara tetap dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang. Buruh yang tidak mempunyai majikan tetap, tidak digolongkan sebagai buruh/karyawan, tetapi sebagai pekerja bebas. Seseorang dianggap memiliki majikan tetap jika memiliki 1 (satu) majikan (orang/rumah tangga) yang sama dalam sebulan terakhir, khusus pada sektor bangunan batasannya tiga bulan. Apabila majikannya instansi/lembaga, boleh lebih dari satu.
- d) Workers/Employees are persons working with another person or permanently at an institution/office/company regularly and they receive salary/wage in cash or product. Workers who do not have a permanent employer are not classified as workers/employees, instead they are considered as an independent worker. A person is considered to have a permanent employer if s/he remains to have one (1) same employer (person/household) in the past month, especially in the construction sector in which the limit is three months. If the employer is an institution, it can be more than one.
- e) Pekerja bebas di pertanian, adalah seseorang yang bekerja pada orang lain/majikan/institusi yang tidak tetap (lebih dari satu majikan dalam sebulan terakhir) di usaha pertanian baik berupa usaha rumah tangga maupun bukan usaha rumah tangga atas dasar balas jasa dengan menerima upah atau imbalan baik berupa uang maupun barang, dan baik dengan sistem pembayaran harian maupun borongan. Usaha pertanian meliputi:
- e) Freelancer in the agricultural sector is a person who works non-permanently for other person/employer/institution (more than one employer in the past month) in the agricultural sector, either a family business or professional business. S/he works with remuneration by receiving wages or remuneration in cash or goods, and the payment system can be daily payments or lump sum. Agricultural businesses include: food crops, plantations, forestry, animal husbandry, fisheries and hunting, as well as

pertanian tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, peternakan, perikanan dan perburuan, termasuk juga jasa pertanian. Majikan adalah orang atau pihak yang memberikan pekerjaan dengan pembayaran yang disepakati.

f) Pekerja bebas di non pertanian adalah seseorang yang bekerja pada orang lain/majikan/institusi yang tidak tetap (lebih dari 1 majikan dalam sebulan terakhir), di usaha non pertanian dengan menerima upah atau imbalan baik berupa uang maupun barang dan baik dengan sistem pembayaran harian maupun borongan. Usaha non pertanian meliputi: usaha di sektor pertambangan, industri, listrik, gas dan air, sektor konstruksi/bangunan, sektor perdagangan, sektor angkutan, pergudangan dan komunikasi, sektor keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan, sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan.

g) Pekerja tak dibayar adalah seseorang yang bekerja membantu orang lain yang berusaha dengan tidak mendapat upah/gaji, baik berupa uang maupun barang.

agricultural services. Employer is a person or party who provide jobs with agreed payments.

f) Freelancer in the non-agricultural sector is a person working non-permanently with other person/employer/institution (more than 1 employer in one past month), in the non-agricultural sector. S/he works with remuneration by receiving wages or remuneration in cash or goods, and the payment system can be daily payments or lump sum. Non-agricultural businesses include: businesses in mining sector, industry, electricity, gas and water, construction/building sector, commercial sector, transportation sector, warehouse and communication, financial sector, insurance, building lease business, land and service company, public service sector, social and individual.

g) Non-paid workers are persons who work to assist other persons in which the other persons have a business and the workers do not get any wage/salary in either cash or product.

Tiga macam status pekerjaan yaitu berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain, berusaha dengan dibantu anggota rumah tangga/buruh tidak tetap, pekerja keluarga,

Three employment statuses are independently working without any assistance from other person, having a business assisted by a family member/temporary worker, family workers (often

sering dipakai sebagai proksi pekerja sektor informal. Sedangkan dua status pekerjaan yang lain, yaitu buruh/karyawan, berusaha dengan buruh tetap, dianggap sebagai proksi pekerja sektor formal.

Setelah PT. Jamsostek (Persero) bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) pada 1 Januari 2014, sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, istilah pekerja LHK dikenal dan diklasifikasikan sebagai pekerja bukan penerima upah (BPU). Program yang dapat diikuti oleh peserta BPU adalah program Jaminan Kematian (JKm), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Hari Tua (JHT). Hal tersebut diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.

Karakteristik pekerja di luar hubungan kerja (LHK) disebut pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) pada umumnya berusaha pada usaha-usaha ekonomi informal dengan ciri-ciri antara lain sebagai berikut: berskala usaha mikro dengan modal kerja yang relatif kecil, menggunakan teknologi sederhana/rendah, menghasilkan barang dan/atau jasa dengan kualitas relatif rendah, tempat usaha tidak tetap, mobilitas kerja atau pekerja yang sangat tinggi, kelangsungan usaha tidak terjamin, jam kerja tidak teratur dan tingkat produktivitas

applied as an informal sector worker proxy). Meanwhile, two other employment statuses are workers/employees and having a business assisted by permanent workers (often applied as a formal sector worker proxy).

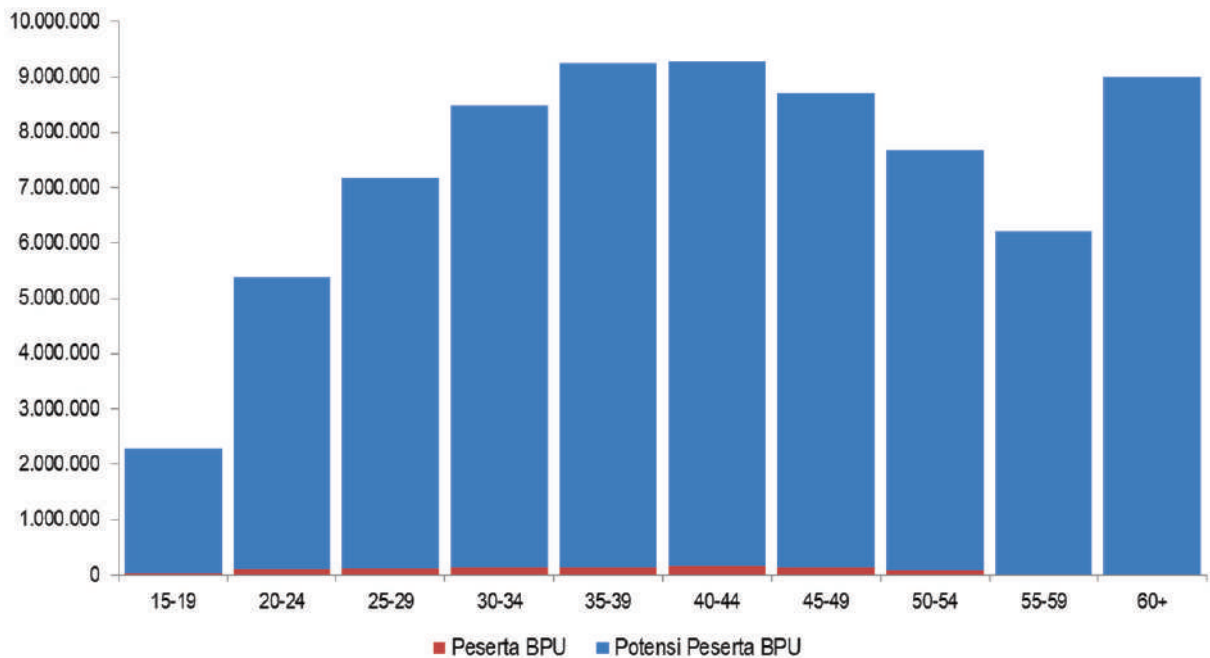
After PT. Jamsostek (Persero) transformed into Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) on 1st January 2014, in accordance with the mandate of Law Number 24 of 2011 on Social Security Agency, the term of LHK worker is admitted and classified as a non-wage earning (BPU) worker. The programme to be joined by BPU members are Death Benefit (JKm), Work-related Accident Benefit (JKK), and Provident Fund (JHT). It is regulated in the Presidential Regulation Number 109 of 2013 on Social Security Programme Membership Stages.

Characteristics of workers outside an employment relationship (LHK), who are referred to as non-wage earning (BPU) workers, are they generally have informal commercial businesses under following traits: 1) micro-scaled business which has a relatively small working capital, 2) use a simple/low technology, 3) produce a relatively low quality product or service, 4) non-permanent business place, 5) a very high work mobility or worker turnover, 6) no assurance for business continuation, 7) irregular business hours, and 8) a relatively low and non-fixed productivity and revenue rate.

dan penghasilan relatif rendah dan tidak tetap.

Adapun estimasi potensi peserta BPU tahun 2016 sebesar 72, 56 juta orang, sementara yang masih menjadi peserta dengan komposisi usia berkisar 400.000 – 900.000 orang. Dapat dilihat pada gambar berikut:

The potential BPU members estimation for 2016 is 72.56 million people, while workers who remain as members have age composition ranging from 400,000-900,000 persons. It can be seen in the following figure:



Berikut ini akan dibahas tentang Marketing Mix dan Regulasi dalam perluasan kepesertaan BPU.

1. *Product* yang dimaksud adalah program yang ditawarkan BPJS Ketenagakerjaan dimana untuk pekerja BPU ada 3 program yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKm). Beberapa perubahan ketentuan penyelenggaraan program jaminan

The following section will discuss the Marketing Mix and Regulations on BPU membership expansion.

1. Product as referred to is a programme offered by BPJS Ketenagakerjaan in which BPU workers are offered 3 programmes, i.e. Provident Fund (JHT), Work-Related Accident Benefit (JKK), and Death Benefit (JKm). Several social security programme provisional amendments for BPU workers are: 1)

sosial bagi pekerja BPU antara lain peserta BPU wajib mengikuti 2 (dua) program yaitu JKK dan JKm, dan dapat mengikuti program JHT dengan sukarela, mendaftar melalui wadah/kelompok, atau secara mandiri melalui jaringan distribusi BPJS Ketenagakerjaan. *Grace period* bertambah dari sebelumnya hanya 1 bulan, menjadi 3 bulan. Proses penyelesaian tunggakan menjadi tidak wajib, artinya tunggakan iuran yang sudah melewati masa *grace period* tidak wajib dibayarkan, kecuali pada saat *grace period* peserta melakukan klaim.

Manfaat yang diberikan dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), terdiri dari biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, biaya perawatan medis, biaya rehabilitasi, penggantian upah Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), santunan cacat tetap sebagian, santunan cacat total tetap, santunan kematian (sesuai label), biaya pemakaman, santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap. Jaminan Kematian (JKm), terdiri dari biaya pemakaman dan santunan berkala. Jaminan Hari Tua (JHT), terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya.

Lebih jauh lagi, program Jaminan

BPU members are required to join 2 (two) programmes, i.e. JKK and JKm, and they can voluntarily join the JHT programme, 2) they can register via an umbrella organization/group, or 3) they can register independently via a distribution network of BPJS Ketenagakerjaan. The grace period is increased from previously 1 month to be 3 months. The outstanding contribution settlement process is no longer mandatory. It means the outstanding contribution exceeding the grace period is not required to be paid, unless members submit a claim on the grace period.

Benefits provided from the Work-Related Accident Benefit (JKK) consist of workers mobilization costs for them suffering from work-related accidents, medical treatment costs, rehabilitation costs, wage reimbursement when Temporarily Incapable to Work (STMB), permanent partial disability benefit, total permanent disability benefit, death benefit (according to labels), funeral costs, periodic benefit for members passed away or suffering from total permanent disability. The Death Benefit (JKm) consists of funeral costs and periodic benefit. The Provident Fund (JHT) consists of all paid-up contributions and its investment yields.

Furthermore, the Work-Related

Kecelakaan Kerja (JKK), memberikan perlindungan kepada peserta BPU terhadap risiko kecelakaan yang terjadi saat bekerja. Perlindungan terhadap kecelakaan kerja dimulai sejak pekerja meninggalkan rumah, saat sedang bekerja, hingga kembali lagi ke rumah. Dengan cakupan yang demikian luas, pekerja diharapkan dapat bekerja dengan tenang serta merasa aman karena perlindungan maksimal dari program Jaminan Kecelakaan Kerja. Apabila terjadi kecelakaan saat bekerja, manfaat yang didapatkan oleh pekerja berupa biaya perawatan di rumah sakit hingga Rp. 20 juta. Jika terjadi risiko meninggal dunia karena kecelakaan kerja, maka ahli waris dari pekerja berhak mendapatkan santunan sebesar 48 kali gaji yang terdaftar dan santunan berkala sebesar Rp. 200 ribu per bulan selama 2 tahun. Demikian halnya dengan cacat total tetap karena kecelakaan kerja, pekerja akan mendapatkan manfaat tambahan dari JKK yaitu *JKK-Return to Work* (JKK-RTW). Manfaat tambahan ini memberikan pelatihan kepada pekerja yang mengalami cacat total tetap karena kecelakaan kerja agar yang bersangkutan dapat kembali bekerja dengan keterampilan baru yang didapat selama pelatihan. Dengan begitu, risiko kehilangan mata pencaharian karena kecelakaan kerja

Accident Benefit (JKK) programme provides protection for BPU members against accident risks taking place during works. The protection against work-related accident is started when workers leave house, during works, until they come back to their house. Under such wide coverage, the workers are expected to be able to work without any burdens and feel safe because they have maximum protection from the Work-Related Accident Benefit programme. If they suffer from an accident during their work, benefits enjoyed by members are healthcare treatment costs at hospitals up to IDR20 million. If they pass away due to a work-related accident, inheritors of members are entitled to 48 times registered salary and periodic benefit of IDR200 thousand per month for 2 years. The same applies for a total permanent disability due to a work-related accident, workers will get additional benefits from JKK, i.e. JKK-Return to Work (JKK-RTW). This additional benefit provides trainings for workers suffering from a total permanent disability due to a work-related accident. Therefore, relevant workers can return to work with new skills from such trainings. Thus, a risk to loss job due to a work-related accident can be minimized.

dapat diminimalisir.

Pada program Jaminan Kematian (JKm), melindungi pekerja dari risiko meninggal dunia yang tidak ada kaitannya dengan kecelakaan kerja. Ahli waris yang sah dari pekerja yang meninggal dunia berhak untuk mendapatkan santunan sebesar Rp. 21 juta dengan premi iuran hanya sebesar 0,3% dari penghasilan yang dilaporkan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi dampak dari risiko sosial yang terjadi karena kehilangan salah satu anggota keluarga. Namun ada juga harapan tentang adanya program dari BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan beasiswa kepada anak meskipun orangtuanya yang menjadi peserta BPU tidak meninggal dunia, artinya ada keberlanjutan sepanjang masa hidup.

2. *Price* dalam hal ini yang dimaksud adalah iuran yang ditetapkan untuk mengikuti program JKK, JKm, dan JHT. Berikut ini besarnya iuran Program untuk peserta BPU dan manfaat yang bisa diambil yaitu :

a) Program JHT sebesar 2% dari penghasilan, didasarkan pada nominal tertentu yang ditetapkan dalam daftar sesuai penghasilan peserta masing-masing. Jaminan Hari Tua merupakan program yang akan membuat para pekerja akan

In the Death Benefit (JKm) programme, it protects workers from a death risk which is not related to work-related accident. Legal inheritors of passed away workers are entitled to get compensation of IDR21 million in which the contribution premium is only 0.3% of the reported revenue. It is meant to reduce impacts from social risks due to loss of a family member. However, there is also a hope on a programme from BPJS Ketenagakerjaan to provide scholarship to children even though their parents, who are BPU members, do not pass away. It means there is lifetime sustainability.

2. Price here is a contribution stipulated to join the JKK, JKm, and JHT programme. The following is the amount of Programme contribution for BPU members and benefits to be taken.

a) JHT programme is 2% of the revenue which is based on a specific figure stipulated in the list and such figure is adjusted with each member's revenue. The Provident Fund Benefit is a programme which will give security for workers in their old age and it

mendapatkan jaminan di hari tua mereka dari saldo tabungan yang dimilikinya di BPJS Ketenagakerjaan. Uniknya menabung dalam program JHT di BPJS Ketenagakerjaan ini memiliki bunga yang lebih besar dibanding menabung di bank. Saldo dari JHT ini bisa dicairkan saat sudah tak lagi bekerja.

- b) Program JKK sebesar 1% dari penghasilan. Dengan program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), seorang peserta BPJS Ketenagakerjaan akan mendapatkan jaminan ketika mengalami kecelakaan kerja dengan mendapat santunan. Meski-pun peserta ini baru saja mendaftar beberapa hari saja, namun saat mereka mengalami musibah kecelakaan kerja, maka mereka akan tetap mendapat santunan. Namun JKK ini tidak bisa dicairkan seperti JHT.
- c) Program JKm perbulannya sendiri sangat terjangkau yaitu sebesar Rp. 6.800,-. Mirip seperti program JKK di atas, dengan mengikuti program JKm akan mendapat santunan kematian.

comes from savings balance stored in BPJS Ketenagakerjaan. The unique thing from saving in the JHT programme of BPJS Ketenagakerjaan is a higher interest rate than saving in banks. Balance of JHT can be withdrawn when they no longer work.

- b) The JKK programme is 1% of the revenue. Under the JKK (Work-Related Accident Benefit) programme, a BPJS Ketenagakerjaan member will get security when s/he suffers from a work-related accident. The security is compensation provided. Even though this member only registers for several days and they suffer from an unexpected work-related accident, they will still get compensation. However, JKK cannot be withdrawn like JHT.
- c) The JKm programme has a very affordable monthly contribution, i.e. IDR6,800,-. It is similar to the JKK programme above. By joining the JKm programme, members will get death compensation.

Dalam proses pembayaran iuran untuk

For the contribution payment process

peserta program BPU BPJS Ketenagakerjaan maka harus membayarnya secara mandiri karena tidak bekerja pada sebuah perusahaan dan bekerja secara mandiri.

Kalau dilihat dari persentase iuran yang diberikan kepada sektor BPU, jika 2 program JKK dan JKm dengan asumsi penghasilan Rp. 1.000.000,- maka hanya sebesar Rp 16.800,- per bulan. Angka ini bukanlah angka yang sangat besar dibandingkan dengan manfaat yang diterima, namun mengapa masih banyak yang belum menjadi peserta, mungkinkah angka ini terlalu besar atau manfaat yang diterima belum terlalu dirasakan oleh masyarakat. Berikut Tabel Dasar Upah, iuran dan Manfaat untuk peserta BPU

for BPU members of BPJS Ketenagakerjaan, they must pay independently because they do not work at a company and work independently.

If it is observed from the contribution percentage provided to the BPU sector and two programmes, i.e. JKK and JKM, have a revenue assumption of IDR1,000,000.-, the contribution will only be IDR16,800.- per month. This figure is not a big amount if it is compared to benefits accepted. However, why do many people not want to become a member? Is the contribution too big or have benefits provided not been enjoyed optimally by people? The following is the Table on Salary, Contribution, and Benefits Basis for BPU members.

program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKm). Dalam pembayaran iuran ini mungkin perlu diberikan penjelasan kepada masyarakat bahwa bisa membayar iuran per 6 bulan dan 12 bulan dan diberikan kemudahan-kemudahan dalam pengurusan yang bersifat teknis.

3. *Promotion* yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan selama ini melalui media dan iklan memang sudah banyak, tetapi masyarakat masih banyak yang menganggap BPJS adalah sama antara Kesehatan dengan Ketenagakerjaan, terutama sektor BPU. Sampai dengan saat ini peserta BPU yang terdaftar masuk dalam program Jaminan Sosial berkisar antara Rp. 400.000,- s.d Rp. 900.000,- peserta, jika dibandingkan dengan estimasi jumlah pekerja BPU maka baru sekitar 1% pekerja BPU yang terlindungi pada program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dengan total pekerja BPU tahun 2015 diestimasi mencapai 73,49 juta orang, maka jumlah potensi peserta BPU tahun 2015 diestimasi dapat mencapai 72,56 juta orang. Dengan demikian, potensi kepesertaan BPU masih sangat besar, baik potensi peserta yang berusia di bawah usia

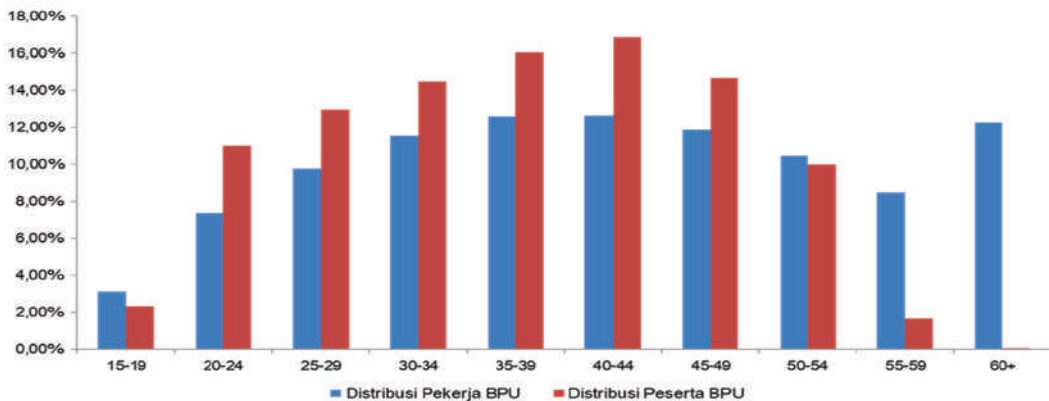
6 or 12 months. In addition, they have facilities in terms of technical procedure.

3. Promotion is held by BPJS Ketenagakerjaan via media and advertisement and there has been many promotions carried out by BPJS Ketenagakerjaan. However, public remain consider two different BPJS organizations, i.e. BPJS Kesehatan and BPJS Ketenagakerjaan, are the same. This misconception significantly happens on the BPU sector. Up to recently, the BPU members registered into the Social Security programme range from 400,000 to 900,000 members, compared to the estimated figures on BPU workers. It means only 1% of BPU workers are protected by the Employment Social Security Programme. Regarding a total BPU workers in 2015 is estimated to reach 73.49 million people, the potential BPU members in 2015 is predicted to reach 72.56 people. Therefore, the BPU membership potential remains high, either potential for members under the retirement age (56 years old) or above the retirement age. The following is a comparison on BPU members Distribution vs Estimated

pensiun (56 tahun) maupun yang di atas usia pensiun. Berikut adalah perbandingan Distribusi Peserta BPU vs Estimasi Distribusi Pekerja BPU.

BPU Workers Distribution.

Distribusi Peserta BPU vs Estimasi Distribusi Pekerja BPU
BPU Members Distribution vs Estimated BPU Workers Distribution



Sumber: Diolah dari data BPS: Database Ketenagakerjaan BPU 2016
Source : Processed from the data of BPS: BPU Employment Database in 2016

Perluasan kepesertaan dapat dilakukan dengan memaksimalkan internal membership equity melalui layanan pengaduan upah pada BPJSTK Mobile, kemudian ekspansi masif akuisisi ke sektor pekerja Bukan Penerima Upah (BPU), menerapkan pihak ke tiga sebagai perpanjangan tangan BPJS Ketenagakerjaan dalam mengakuaisisi pekerja BPU, dan mengembangkan manfaat tambahan bagi para peserta. Pentingnya sinergi seluruh elemen yang ada untuk mencapai target utama tersebut. Melakukan promosi untuk pekerja BPU yaitu kawasan nelayan, pasar-pasar tradisional, pengrajin, petani karena umumnya pekerja BPU

The membership can be expanded by maximizing the internal membership equity via salary complaint service in BPJSTK Mobile. Then, a massive expansion to non-wage earning (BPU) workers sector can be acquired by hiring a third party as the representative of BPJS Ketenagakerjaan in order to acquire BPU workers and develop additional benefits for members. The synergy of all existing elements is significant to reach such main target. Promotions should be carried out in a place where many potential BPU members gather, such as fishermen's residences, traditional markets, craftsmen's residences, or farmers' residences because in general, BPU workers lack on information about BPJS Ketenagakerjaan. They know

kurang mendapatkan informasi tentang BPJS Ketenagakerjaan, mereka lebih mengenal BPJS Kesehatan yang memang langsung merasakan manfaatnya dan juga promosi yang dilakukan sangat menjangkau masyarakat. Perlu melakukan sosialisasi secara intensif misalnya mendatangi kelompok masyarakat di tingkat desa atau dusun dan menjalin kerjasama dengan berbagai pihak. Juga bersinergi dengan Pemerintah yang ada di provinsi, kabupaten/kota dan bahkan sampai ke tingkat desa atau kelurahan. Promosi lainnya yang perlu dilakukan antara lain membuat iklan di media cetak dan elektronik di setiap provinsi dan kabupaten/ kota, di radio radio lokal yang jangkauannya langsung ke daerah dan pelosok sehingga langsung didengar oleh masyarakat.

Di beberapa daerah ada yang melakukan promosi dengan membuat kartu BPJS Ketenagakerjaan sebagai kartu diskon untuk melakukan pembelian suatu barang di outlet tertentu, hotel, rumah makan atau gerai BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini perlu banyak dilakukan daerah-daerah lainnya, sehingga masyarakat dapat lebih merasakan manfaat menjadi peserta.

more on BPJS Kesehatan because they can directly enjoy the benefits and also promotions by BPJS Kesehatan can reach many public members. BPJS Ketenagakerjaan should promote intensively, i.e. visiting public groups at the village or orchard level and cooperating with other parties. It should also synergize with the provincial, regency/city, and even village or village administrative unit government. Other promotions are advertisement in printed and electronic media which is circulated to all provinces and regencies/cities, or local radios which can reach up to remote areas. Therefore, public can directly listen to such information.

Several regions have a promotion by integrating the BPJS Ketenagakerjaan membership card as a discount card to purchase products at certain outlets, hotels, restaurants, or BPJS Ketenagakerjaan's outlets. It must be carried out by other regions also. Thus, public can enjoy more benefits as members.

Berikut contoh promosi yang dilakukan.

The following is the example of promotion.



4. *Place* atau distribusi adalah cakupan wilayah dan tersedianya kantor BPJS Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia. Saat ini ada 11 Kantor Wilayah BPJS Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia, yaitu Sumbagut, Sumbariau, Sumbagsel, Jakarta, Jabar , Banten, Jateng dan DIY, Jatim, Bali Nusa Papua, Kalimantan dan Sulawesi Maluku. Dengan jumlah kantor Cabang 121 dan Kantor Cabang Perintis 203. Adapun komposisi penyebarannya ditunjukkan pada tabel berikut.

4. Place or distribution is an area coverage and availability of BPJS Ketenagakerjaan's offices in all over Indonesia. Nowadays, BPJS Ketenagakerjaan has 11 Regional Office in Indonesia, i.e. Sumbagut, Sumbariau, Sumbagsel, Jakarta, West Java, Banten, Central Java and DIY, East Java, Bali Nusa Papua, Kalimantan and Sulawesi Maluku. Then, BPJS Ketenagakerjaan also has 121 branch offices and 203 pioneering branch offices. The distribution composition is as follows.

Jumlah Unit Kerja per Kantor Wilayah
Total Work Unit per Regional Office

| No. | Kantor Wilayah | Jumlah Kantor Cabang | Jumlah KCP |
|------------|------------------------|---------------------------------|-------------------|
| | <i>Regional Office</i> | <i>Number of Branch Offices</i> | <i>Total KCPs</i> |
| 1 | Sumbagut | 11 | 20 |
| 2 | Sumbariau | 11 | 19 |
| 3 | Sumbagsel | 8 | 19 |
| 4 | Banten | 6 | 8 |
| 5 | DKI Jakarta | 17 | 6 |
| 6 | Jawa Barat | 14 | 11 |
| 7 | Jawa Tengah | 12 | 23 |
| 8 | Jawa Timur | 16 | 20 |
| 9 | Banuspa | 7 | 20 |
| 10 | Kalimantan | 11 | 19 |
| 11 | Sulama | 8 | 38 |
| Total | | 121 | 203 |

Jumlah ini jika dianalisis masih sedikit dibanding dengan wilayah kerja yang sangat luas dan cakupan pekerja yang tinggi, terutama untuk pekerja BPU yang tersebar di seluruh Indonesia, dimana keberadaannya banyak di pelosok daerah dan masih sulit dijangkau dengan jaringan internet sehingga menyulitkan peserta untuk melakukan pendaftaran peserta. Untuk mencapai target Peta Jalan 2019, maka diharapkan kantor BPJS Ketenagakerjaan ada di seluruh kabupaten/kota, bisa memasuki kecamatan dan desa. Jika hal ini masih sulit dilakukan dengan alasan efisiensi, maka dapat bekerja sama

If above figures are analysed, it is still considered as a small number of offices for a massive work areas and high workers coverage, especially BPU workers who are spread all over Indonesia. Many BPU workers are located in remote areas which are not reachable by internet network. Thus, members may face some difficulties to register. In order to reach the 2019 Roadmap target, it is expected that BPJS Ketenagakerjaan has offices in all regencies/cities. Thus, it can penetrate sub-districts and villages. If it is difficult to be carried out due to an efficiency reason, BPJS Ketenagakerjaan may cooperate with a

dengan bank daerah atau BRI yang cabangnya sudah mencakup ke kabupaten bahkan kecamatan. Juga masih diperlukan perluasan distribusi melalui wadah, yang juga diatur dalam regulasi. Untuk mekanisme akuisisi tenaga kerja informal yang sudah pernah dilakukan melalui sistem wadah maka hal ini memiliki kelemahan di mana penyalahgunaan iuran sering terjadi. Oleh sebab itu, antisipasi dilakukan dengan pengakuan wadah tersebut melalui Kementerian terkait. Mekanisme wadah ini perlu direkomendasikan kepada Direksi untuk meraup lebih banyak tenaga kerja informal dan perlu dilakukan kajian apakah pemberian *fee* terhadap wadah dapat merupakan tindakan gratifikasi atau tidak dan dicari solusinya.

Terhadap kepesertaan sektor nelayan, perlu dilakukan penekanan kepesertaan nelayan pada jaminan sosial ketenagakerjaan dilakukan melalui Kementerian Kelautan dan Perikanan. Kerja sama dengan Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam mengakuisisi sektor nelayan perlu segera dilakukan, karena potensi pesertanya sangat banyak dan menjangkau seluruh Indonesia, sehingga nelayan sebagai pekerja BPU juga dapat memperoleh manfaat menjadi peserta.

local bank or BRI, which has branch offices up to regencies and even sub-districts. Then, BPJS Ketenagakerjaan should also expand its distribution through channels, which are also regulated in regulations. In terms of informal workers acquisition mechanism via channels, it has a weakness in which the contributions are often embezzled. Therefore, anticipation can be taken by registering such channels via relevant Ministries. This channel mechanism should be recommended to the Board of Directors in order to grasp more informal workers and a review should be conducted in order to know whether fees for channels can be considered as gratification or not. If so, it can provide solutions.

Regarding the membership for fishermen, the fishermen's membership to the employment social security should be enforced via the Ministry of Marine and Fishery. The cooperation with the Ministry of Marine and Fishery to acquire the fishermen sector must be immediately carried out as the potential members are many and can reach all over Indonesia. Thus, fishermen as BPU workers can also enjoy benefits as members.

Kerjasama dengan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) untuk nasabah yang mengajukan kredit usaha dengan bank pembangunan daerah dimana bisa membantu pelayanan pendaftaran melalui *counter* yang ada di bank tersebut dan cabang-cabangnya ada di kabupaten/kota. Perluasan peserta BPU dapat dilakukan pemerintah Provinsi dan kabupaten / kota yaitu melalui kesepakatan pemberian stimulus bagi guru madrasah/ mengaji, tokoh agama, tokoh masyarakat yang akan dibiayai dari dana pemerintah Provinsi atau kabupaten/kota. Untuk itu perlu membuka jaringan kerjasama dengan lembaga, dinas-dinas terkait dan tokoh-tokoh agama serta tokoh masyarakat.

Kerjasama dengan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota, dimana diharapkan supaya aparat desa dimasukkan peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan mengeluarkan Peraturan Gubernur atau Peraturan Bupati/Walikota. Hal ini seperti yang dilakukan di kabupaten Tapanuli Utara di provinsi Sumatera Utara yang memasukkan aparat desa dan tenaga honorer non PNS menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan pada bulan September 2016. Adanya Desa Sadar Jaminan Sosial (DSJS) yang

In addition, BPJS Ketenagakerjaan can have a partnership with a Local Government-Owned Enterprise (BUMD) for clients submitting a business loan to a local development bank, where the bank can assist the registration via counters at such bank and its branches at the regency/city level. The expansion of BPU members can be carried out by the Provincial and regency/city government via a stimulant agreement for Islamic school/Quran study teacher, religious figures, public figures in which it will be funded from the fund of the Provincial and regency/city government. Thus, BPJS Ketenagakerjaan should open a partnership network with institutions, relevant agencies, and religious and public figures.

Cooperation with the Provincial and regency/city government is expected to include village administrators as members of BPJS Ketenagakerjaan in which the Provincial and regency/city government issues a Regulation of a Governor or Regent/Mayor. It has been performed by Tapanuli Utara Regency at North Sumatera Regency, which includes village administrators and non-permanent civil servant workers as the members of BPJS Ketenagakerjaan in September 2016. Then, Sumbagut also has a Desa

sudah dimulai di Sumbagut, dapat dijadikan pilot proyek untuk daerah lainnya di Indonesia. Namun perlu suatu standarisasi dalam penentuan DSJS ini agar tidak membuat tumpang tindih dengan penentuan desa-desa oleh Kementerian, atau dapat dilakukan sinergi.

Di provinsi Nusa Tenggara Barat, Gubernur telah bertemu APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia), dan bahas yudisial review tentang UU cukai, dan ada ruang untuk memasukkan buruh tani tembakau masuk peserta BPJS Ketenagakerjaan, berdasarkan kebutuhan. Dengan adanya Peraturan Menteri Keuangan yang baru maka ada ruang, ada 30% yang bisa dilakukan bisa improvisasi. Gubernur berharap Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan dapat bertemu Menteri terkait, seperti Menteri Kehutanan, supaya dana reboisasi dapat meng-cover pekerja kehutanan atau masyarakat sekitar hutan.

5. Hal lain yang sangat penting untuk perluasan kepesertaan ini adalah *People*, yaitu dibutuhkan personil yang handal dan berdedikasi, penambahan personil dalam pengelolaan kantor cabang Perintis terutama dalam hal marketing dan

Sadar Jaminan Sosial (DSJS) / Village Aware of Social Security, which can become a pilot project for other regions in Indonesia. However, standardization is necessary to decide upon this DSJS. Thus, it will not overlap with villages categorization by the Ministry, or BPJS Ketenagakerjaan can have a synergy with the relevant Ministry.

At the Nusa Tenggara Barat province, the Governor has met APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia) / Indonesian Tobacco Farmers Association, and they discussed about a judicial review for Law on Dues. There is a wiggling space to include tobacco farm workers as members of BPJS Ketenagakerjaan based on needs. By a new Regulation of the Ministry of Finance, 30% of the space can be improved. The Governor expects the Board of Commissioners of BPJS Ketenagakerjaan can meet relevant Ministers, such as Minister of Forestry. Thus, the reforestation fund can cover workers at the forestry sector or communities surrounding the forests.

5. Other significant issue to expand membership is People, i.e. reliable and dedicated personnel are necessary. Personnel to manage Pioneering Branch Offices should be added, especially for marketing and service. If the personnel addition is not plausible,

pelayanan. Jika penambahan personil sulit dilakukan maka perlu digerakkan Kader BPJS Ketenagakerjaan. Di beberapa daerah hal ini sudah dilakukan, namun sudah terjadi penurunan jumlah kader yang aktif sehingga perlu melakukan kaderisasi kembali. Kader BPJS Ketenagakerjaan ini perlu dilakukan di setiap Kantor Cabang Perintis karena bersentuhan langsung dengan masyarakat yang menjadi peserta BPU. Kekosongan Marketing Officer di 37 Cabang, belum semua cabang punya sumber daya manusia untuk mengurus pekerja BPU(saat ini hanya 29 orang), dan fungsi KCP belum optimal karena rangkap jabatan, biaya akuisisi dan pengelolaan kepesertaan BPU tidak ada.

Kerja sama dengan tujuh agregator non perbankan merupakan salah satu strategi perluasan kepesertaan yang dilakukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan untuk melindungi seluruh pekerja Indonesia terutama pekerja bukan penerima upah (BPU) dari risiko pekerjaan yang terjadi. Agregator tersebut antara lain PT Fusindo Soka, PT Bakoel Nusantara, PT Butracotama Sentosa, PT Niagaprima Paramitra, PT Design Jaya Indonesia, PT Sarana Pactindo

the BPJS Ketenagakerjaan volunteers should be hired. Several regions have practiced this method. However, active volunteer number has dropped. Therefore, BPJS Ketenagakerjaan should recruit volunteers again. These BPJS Ketenagakerjaan volunteers should be distributed to each Pioneering Branch Office as they will have direct contact with BPU members. There are vacancies for Marketing Officers in 37 Branches and not all branch offices have human resources to manage the BPU workers (recently, BPJS Ketenagakerjaan only has 29 persons). Then, the KCP function has not been optimal as some employees hold two positions and there is no allocated acquisition and BPU membership management cost.

The partnership with seven non-banking aggregators is one of the membership expansion strategies used by Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan in order to protect all Indonesian workers, especially non-wage earning (BPU) workers from work-related risks. Such aggregators are PT. Fusindo Soka, PT. Bakoel Nusantara, PT. Butracotama Sentosa, PT. Niagaprima Paramitra, PT. Design Jaya Indonesia, PT. Sarana Pactindo, and PT. Indosat, Tbk. The monitoring and evaluation for

dan PT Indosat, Tbk. Monitoring dan evaluasi kerja sama ini sudah selayaknya dilakukan karena telah diatur dalam Perjanjian Kerja Sama (PKS) yang telah ditandatangani oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan pimpinan ketujuh agregator non perbankan pada bulan Mei 2015 di Bali. Kegiatan monitoring dan evaluasi ini, dipandang sangat penting dalam rangka mengukur efektivitas dari perjanjian kerja sama tersebut atas peningkatan jumlah akuisisi kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan. Hasil kerjasama ini masih perlu ditingkatkan, terlihat dari akuisisi kepesertaan BPU sampai dengan Juni 2016 melalui kantor cabang sebanyak 288.368 peserta, melalui perbankan sebanyak 138.825 peserta dan melalui agregator non perbankan sebanyak 33.071 peserta. Dari kerja sama sebelumnya, telah mengevaluasi hal-hal yang perlu diperbaiki dalam memberikan kemudahan kepada peserta untuk mendaftar dan membayar iuran. Karakteristik pekerja BPU yang unik memerlukan kemudahan akses informasi dan kenyamanan pendaftaran serta kemudahan dalam membayar iuran. Disinilah peran agregator dengan kanal yang tersebar luas berpotensi menjangkau calon peserta BPU. Selain monitoring dan evaluasi, BPJS

this partnership should be conducted as it has been governed in the Cooperation Agreement (PKS) signed by BPJS Ketenagakerjaan and seven non-banking aggregator directors in May 2015 in Bali. This monitoring and evaluation activity is considered highly important to measure the effectiveness of such cooperation agreement against the increase of BPU membership acquisition by BPJS Ketenagakerjaan. This cooperation should be improved if it is observed from the BPU membership acquisition up to June 2016 via branch offices of 288,368 members, banking of 138,825 members, and non-banking aggregators of 33,071 members. From previous partnerships, issues to be remedied have been evaluated in order to provide facilities for the participants in registration and contribution payment. The unique BPU worker characteristics need easy access to information and registration, and contribution payment. Here, the aggregators hold a role because they have widely distributed channels, which are potential to reach prospective BPU members. In addition to monitoring and evaluation, BPJS Ketenagakerjaan will also extend a Partnership Agreement with seven aggregators related to the registration and contribution payment of BPU

Ketenagakerjaan juga akan memperpanjang PKS dengan tujuh agregator terkait pendaftaran dan penerimaan iuran peserta BPU BPJS Ketenagakerjaan dengan masa berlaku sampai dengan tahun 2017. Ruang lingkup kerja sama pada perjanjian ini adalah menerima pendaftaran, menerima pembayaran iuran, rekonsiliasi data dan transaksi penerimaan iuran Bukan Penerima Upah (BPU).

6. *Physical evidence* yang dimaksud adalah keberadaan bangunan atau kantor yang dapat memperlihatkan eksistensi dari BPJS Ketenagakerjaan. Tidak hanya kantor pusat tapi juga kantor Wilayah dan kantor Cabang dan Cabang Perintis. *Imaging* atau tampilan yang ada tentu akan mempengaruhi cara pandang masyarakat terhadap BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. Logo yang dimiliki, warna bangunan dan penataannya, tampilan para pekerjanya, fasilitas yang ada di kantor tersebut. Branding ini juga dapat dilakukan dengan bekerja sama dengan Bank yang memberikan KUR seperti BRI dalam bentuk pengambilan KUR mikro maupun retail diawal langsung dipotong iuran 3 bulan.
 7. *Process*. Ditemukan banyak inkonsistensi data BPU *online*, contoh dari data peserta PU yang klaim JHT
6. Physical evidence referred to is buildings or offices which can show the existence of BPJS Ketenagakerjaan. Thus, BPJS Ketenagakerjaan needs not only main office but also Regional, Branch, and Pioneering Branch Offices. The existing imaging or appearance will certainly affect the public's perception to BPJS Ketenagakerjaan. The logo, building colour and decoration, employees' appearance, and facilities at such offices will also affect the perception of the public. This branding can be conducted in cooperation with Banks providing KUR, such as BRI, by providing 3-month contribution withholding from the micro or retail KUR.
 7. Process. Many inconsistencies of online BPU data are found, e.g. PU members who claim for JHT will be

akan dimasukkan menjadi peserta BPU tapi NIK tidak valid. Data BPS tentang pekerja formal dan jumlah pekerja yang benar bekerja juga tidak dapat menjadi panduan. Kendala yang dihadapi adalah banyaknya calon peserta yang belum memiliki NIK, kemudian batas usia yang ditetapkan 56 tahun, sementara untuk peserta BPU yang juga banyak dari terhentinya dari PU usianya sudah di atas 56 tahun namun masih potensial. Kendala lainnya terbatasnya personil di bagian marketing terutama untuk peserta BPU, sehingga membuat masyarakat masih mengalami kesulitan untuk menjadi peserta.

Berdasarkan ketentuan PER-24/MEN/VI/2006, kepesertaan pekerja LHK periode sebelum tahun 2016 dibatasi usia, dengan ketentuan batas usia tertinggi menjadi peserta JAMSOSTEK adalah 55 tahun. Sejak tahun 2016, sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah, batas usia menjadi peserta adalah 56 tahun. Ditemukan kendala aplikasi utk BPU, aplikasi yang sekarang lebih bermasalah dibanding yang dulu, ini membuat lebih sulit untuk memakai

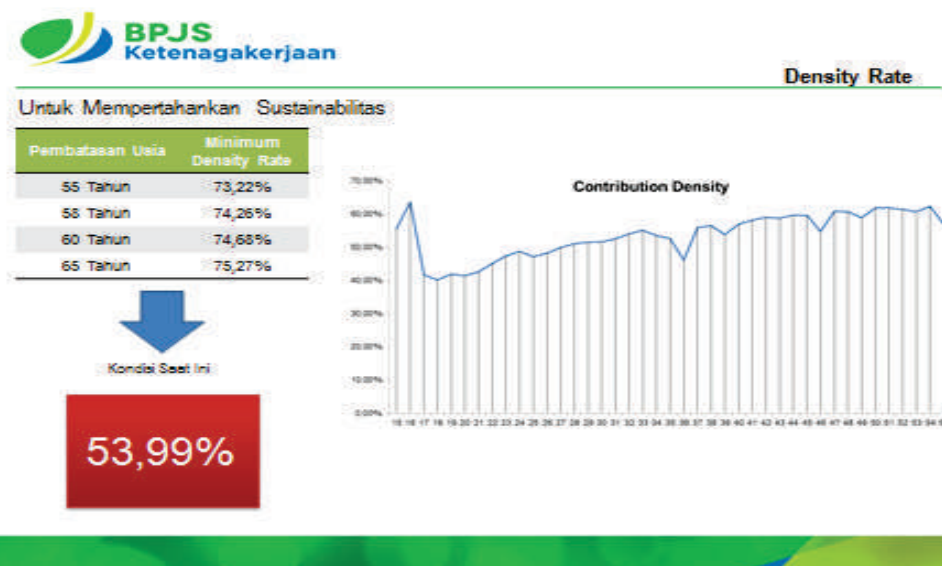
input as BPU members and they do not have any valid National Identity Number. The BPS's data on formal workers and number of members who really work, cannot also be used as a reference. Some hindrances are 1) many prospective members do not have any National Identity Number, 2) age limitation is stipulated at 56 years old while BPU members have reached more than 56 years old when they resign from PU and they are still potential, 3) limited marketing personnel, especially for BPU members, so public members still face some difficulties to register as a member.

Based on the provision of PER-24/MEN/VI/2006, the LHK membership for periods before 2016, is still limited by age, provided that the highest age limit to become a member of JAMSOSTEK is 55 years old. Since 2016, under the provisions of Regulation of the Minister of Labour Number 1 of 2016 on Procedure of Work-Related Accident Programme, Death Benefit, and Provident Fund for Non-Wage Earning Members, the age limit to become a member is 56 years old. Then, the BPU application also has some technical difficulties compared to previous application. The current application is not user-friendly.

aplikasinya.

Dalam perluasan kepesertaan pekerja BPU dibutuhkan adanya Peraturan yang mengatur tentang batas usia menjadi peserta, karena masyarakat yang buruh, tani, nelayan, pedagang banyak yang usianya di atas 56 tahun. Demikian juga dengan pekerja yang tadinya Penerima Upah kemudian pensiun dan akhirnya menjadi pekerja BPU sudah pasti usianya akan lebih dari 56 tahun. Dari kajian yang dilakukan tim aktuarial BPJS Ketenagakerjaan, sebenarnya masih sangat memungkinkan bila batas usia peserta BPU menjadi 60 tahun.

The expansion of BPU membership needs a Regulation to govern the age limit to become a member as blue-collar workers, farmers, fishermen, and peddlers are dominantly more than 56 years old. The same thing also applies for a worker, who was a Wage-Earner and now has retired. When, s/he becomes a BPU worker, her/his ages will be more than 56 years old. From a review by the actuarial team of BPJS Ketenagakerjaan, it is highly possible to raise the age limit of BPU members to be 60 years old.



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan 2016
Source: BPJS Ketenagakerjaan, 2016

D. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari strategi perluasan kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana terpapar di atas, maka berikut ini adalah

D. CONCLUSION

Based on the analysis on BPJS Ketenagakerjaan's BPU membership expansion strategy as described above, the followings are the conclusions.

sejumlah poin kesimpulan.

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Potensi BPU sangat besar tetapi kepesertaan masih rendah, hal ini karena masih kurangnya pemahaman masyarakat tentang manfaat program JKK, JKm dan JHT, masih kurangnya promosi yang dilakukan ke daerah dimana ada masyarakat pekerja BPU. 2. BPJS Ketenagakerjaan sudah melakukan banyak program untuk meningkatkan kepesertaan BPU baik dalam bentuk sosialisasi, kerjasama dengan pihak-pihak terkait, insentif program-program manfaat dan stimulus, namun keberlangsungan program tidak berjalan seperti peserta yang diberikan stimulus tidak melanjutkannya secara mandiri. 3. Masalah yang terkait dengan kepesertaan BPU yaitu informasi program belum banyak diketahui oleh BPU, adanya pandangan bahwa pelayanan, pelaksanaan di lapangan sangat rumit prosedural (tidak ramah peserta) 4. Dalam proses menjadi peserta masih banyak kendala seperti NIK yang tidak sinkron kemudian sulitnya mengakses BPU online serta sistem pembayaran iuran yang terkadang menyulitkan | <ol style="list-style-type: none"> 1. The BPU potential is still high but the membership remains low due to public perception on the benefits of JKK, JKm, and JHT programme, lack of promotion to regions where there are many BPU workers. 2. BPJS Ketenagakerjaan has conducted many programmes to improve the BPU membership, whether it is by promotion, cooperation with relevant parties, or intensive from benefits programme and stimulants. However, the programme does not run well as stimulated members do not continue independently. 3. Problems related to the BPU membership are 1) many BPU do not know about the programme, 2) a perception that the service and implementation in the field is really complicated (not user friendly). 4. Many problems occur during the registration as a member, such as unsynchronized national identity number, difficulty to access BPU online, and a contribution payment system which is not user friendly. |
|---|--|

peserta untuk mengiur.

5. Perlu adanya regulasi dari Pemerintah, baik pusat maupun Daerah untuk mengatur pemberian perlindungan sosial bagi tenaga kerja non PNS yang dianggarkan dalam APBN atau APBD sehingga memberikan manfaat jaminan kerja bagi pekerja tersebut.
5. Regulations from the Government, either central or regional, are necessary in order to regulate social protection procurement for non-civil servant workers budgeted in the National Budget or Local Budget. Thus, it can provide employment security for such workers.

E. REKOMENDASI

1. Peningkatan usia BPU sesuai dengan amanat Undang-Undang bahwa seluruh pekerja formal dan informal harus dicakupi, ini direalisasikan dengan melakukan strategi di bidang rekrutmen, komunikasi, kader BPJS Ketenagakerjaan di daerah;
2. *Image* ataupun pencitraan bahwa program BPJS Ketenagakerjaan bukan beban tapi solusi hidup layak dan lebih baik di masa depan. BPJS Ketenagakerjaan membuat *branding* untuk menyakinkan masyarakat menjadi peserta BPU;
3. Adanya regulasi yang menentukan berapa lama batas maksimal kepesertaan JHT hingga bisa dicairkan, sehingga faedahnya dapat diterima di masa yang akan datang;

E. RECOMMENDATION

1. Raise of BPU's age under the mandate of the Law that all formal and informal workers must be covered. It is realized by a strategy on recruitment, communication, and recruitment of BPJS Ketenagakerjaan volunteers at the regional level;
2. Image that the BPJS Ketenagakerjaan programmes are not burden. Instead, they are a solution for a proper and better life in the future. BPJS Ketenagakerjaan makes a branding to ensure people to become BPU members;
3. Regulation to determine the maximum limit for JHT membership until it can be withdrawn. Therefore, the benefits can be accepted in the future;

- | | |
|---|---|
| <p>4. Perlu adanya sosialisasi langsung ke anggota-anggota komunitas melalui kegiatan-kegiatan rutin komunitas /paguyuban karena informasi tentang BPJS Ketenagakerjaan masih belum disampaikan. Sosialisasi meliputi: Manfaat dari masing-masing program dan manfaat tambahan yang dapat diperoleh dari kepesertaan, perbedaan BPU dan PU, pelayanan yang ramah dan mudah bagi peserta baik untuk pendaftaran, pembayaran iuran, pembayaran klaim dan pelayanan pasca kejadian kecelakaan atau kematian Perlu perlakuan usaha-usaha kecil/mikro apakah BPU atau PU</p> | <p>4. Direct promotions to community members are necessary via routine activities of communities/associations because information on BPJS Ketenagakerjaan has not been submitted. The promotions include: benefits of each programme and additional benefits from the membership, categorization of BPU and PU, friendly and accessible service for members for registration, contribution payment, claim payment, and post-accident or death service. Then, categorizations for small/micro businesses are necessary to group them into BPU or PU.</p> |
| <p>5. Memberikan <i>reward</i> atau penghargaan seperti Desa Sadar jaminan Sosial, dan membuat pengaturan dalam penentuan kategori Desa Sadar Jaminan Sosial</p> | <p>5. Provide reward, such as Village Aware of Social Security, and regulate the categories of Village Aware of Social Security.</p> |
| <p>6. Peningkatan kontribusi mitra perbankan dalam membantu BPJS TK, dengan bank pembangunan daerah atau sejenisnya yang memiliki cabang kantor yang lebih banyak.</p> | <p>6. The improvement of banking partners' contribution in assisting BPJS TK, with a local development bank or similar bank which has more branch offices.</p> |
| <p>7. Tenaga kerja yang belum mempunyai NIK tetap dapat mendaftar.</p> | <p>7. Workers who have not hold any National Identity Number, can still register.</p> |

- | | |
|--|---|
| <p>8. Biaya akuisisi dan pengelolaan kepesertaan BPU bagi Mitra diadakan kembali</p> | <p>8. Acquisition costs and BPU membership management fees for Partners should be made effective again.</p> |
|--|---|

DAFTAR PUSTAKA / BIBLIOGRAPHY

- Aaron, H., and Reischauer, R., Countdown to Reform: The Great Social Security Debate, New York: Century Foundation Press, 1998.
- International Labour Organization (ILO) dan Jamsostek, Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja di Sektor Perekonomian Informal Indonesia, 2010
- Kotler, Philip, Manajemen Pemasaran, Alih Bahasa Benjamin Molan Dan Hendra Teguh, Edisi Milenium, Jakarta, 2000.
- Subianto, Sistem Jaminan Sosial Nasional – Pilar Penyangga Kemandirian Perekonomian Bangsa, Jakarta, Gibon Books, Oktober 2011.
- Wiener M., White Paper Draft : Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian Sistem Jaminan Sosial Nasional, Departemen Keuangan dan Asian Development Bank, 2011.
- Widjaja M., Designing Pension Programs to Strengthen Formal Labour Markets in Developing Countries : The Case of Indonesia, VDM Verlag, 2008
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS DIRI

| | | |
|----|--------------------------------|--|
| 1 | Nama Lengkap | REKSON SILABAN, SE. |
| 2 | Tempat, tanggal lahir | P. Siantar, 08 Mei 1966 |
| 3 | Jenis Kelamin | Laki-laki |
| 4 | Agama | Kristen |
| 5 | Status Perkawinan | Kawin |
| 6 | Alamat sesuai KTP | Jl. Kayu Putih Selatan VI no.9 RT 005 / RW 005 Kel. Pulogadung, Kec. Pulogadung Jakarta Timur 13210 |
| 7 | Alamat tempat tinggal saat ini | Jl. 1 no. 17 RT 007 / RW 009 Kel. Rawasari, Kec. Cempaka Putih Jakarta Pusat 10570 |
| 8 | Nomor telpon rumah | - |
| 9 | Nomor handphone | 0812 911 4686 |
| 10 | Nomor fax | - |
| 11 | Alamat email | silaban234@gmail.com |
| 12 | Kegemaran (hobi) | Membaca dan menulis |

II. PENDIDIKAN

1. Pendidikan di dalam dan luar negeri

| No | Tingkat | Nama Lembaga Pendidikan | Kota / Kabupaten | Jurusan | Tahun Kelulusan |
|----|----------|--------------------------|------------------|-----------|-----------------|
| 1 | SD | SD Negeri Lintong Nihuta | Tapanuli Utara | - | 1977 |
| 2 | SLTP | SMP Negeri 2 | Pematang Siantar | - | 1981 |
| 3 | SLTA | SMEA Negeri | Pematang Siantar | - | 1984 |
| 4 | Strata 1 | Universitas Simalungun | Pematang Siantar | Manajemen | 1996 |

2. Sertifikasi Kompetensi

| No | Nama Kompetensi | Penerbit Sertifikat | Tahun |
|----|--|-----------------------------|----------------|
| 1 | Result Oriented Planning Monitoring And Evaluation | CNV International, Thailand | 14–17 SEP 2005 |
| 2 | Surat Keterangan Pengalaman Kerja Tingkat Manajerial | BPJS Ketenagakerjaan | 2007 – 2012 |

3. Kursus/pelatihan di dalam dan luar negeri mengenai Jaminan Sosial

| No | Nama Kursus/Pelatihan | Lembaga Penyelenggara | Lokasi | Tahun |
|----|---|---|--------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | International Labour Standards | Institute For International Worker's Education | Belgia | 29 MEI – 3 JULI 1995 |
| 2 | The impact of the International Institutions Intervention on the Social Situation | Instituut Voor Internationale Arbeidersvor Ming | Belgia | 6–18 OKT 1997 |
| 3 | International Labour Standards and Human Rights | Institute For International Worker's Education | Belgia | 22 APR – 10 MEI 1998 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|-----------|------------------|
| 4 | ILO/ASEAN Workshop on Core International Labour Standards for ASEAN Countries | International Training Center International Labour Office, Geneva | Singapura | 22 – 25 SEP 2008 |

III. RIWAYAT PEKERJAAN DAN PENGALAMAN KERJA

1. Riwayat Pekerjaan

| No | Instansi / Lembaga | Jabatan | Tahun |
|----|---|--|-------------|
| 1 | International Labour Organization (ILO) | Dewan Pengarah (<i>Governing Body</i>) | 2005 – 2014 |
| 2 | PT. Jamsostek | Komisaris | 2007 – 2012 |
| 3 | MPO KSBSI | Penasehat | Sekarang |

2. Pengalaman Kerja di Bidang Jaminan Sosial

| No | Instansi / Lembaga | Jabatan | Tahun |
|----|--------------------|-----------|-------------|
| 1 | PT. Jamsostek | Komisaris | 2007 – 2012 |

3. Keikutsertaan dalam kegiatan di Bidang Jaminan Sosial (Seminar, Lokakarya, Diskusi, dsb)

| No | Nama Kegiatan | Peran | Tahun |
|----|--|-----------|--------------|
| 1 | Developing More effective Commissions in the DPR by National Democratic Institute (NDI) | Peserta | 5–6 OKT 2000 |
| 2 | Lokakarya satu hari Menuju Suatu Sistem Jaminan Sosial yang Dapat Diimplementasikan by BAPENAS RI, Jakarta | Moderator | AGUSTUS 2004 |

Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

Measuring the Success of Social Security

Bimo Arianto¹

Bimo Arianto²

ABSTRAK

ABSTRACT

Jaminan sosial merupakan program yang dilaksanakan oleh hampir seluruh negara di dunia. Setiap negara tersebut memiliki program yang disesuaikan dengan kondisi yang dihadapi seperti faktor kemampuan finansial, faktor demografi, politik, serta sosial. Program jaminan sosial di setiap negara dikelola oleh suatu organisasi penyelenggara jaminan sosial yang ditunjuk oleh Pemerintah. Mengingat posisinya yang strategis, maka setiap badan penyelenggara jaminan sosial senantiasa diukur kinerjanya sebagai proksi dari keberhasilan negara dalam melaksanakan program jaminan sosial. Dengan kondisi sosial yang semakin horisontal, maka beberapa penyelenggara diukur keberhasilannya berdasarkan kualitas pelayanan serta efisiensi operasionalnya. Dalam artikel ini disertakan beberapa contoh metode pengukuran kinerja dan sasaran-sasaran yang diberikan kepada penyelenggara jaminan sosial di dunia seperti di Australia, Malaysia serta beberapa penyelenggara di negara lainnya.

Social security is a program held by almost every country in the world. Each country has a program tailored to its conditions, such as financial ability and demographic, political, and social factors. The social security program in each country is managed by a social security agency appointed by the Government. Considering its strategic position, each social security agency's performance is always measured as a proxy of the success of a country to implement a social security program. Under a more horizontal social condition, several agencies' performances are measured based on the service quality and operating efficiency. This article includes several examples of performance measurement methods and targets set out for social security agencies in the world, such as Australia, Malaysia, and other social security agencies. The final part discusses targets, methods, and scorecards made by the labor social security agency in Indonesia.

¹ Penata Utama Perencanaan Badan; Divisi Perencanaan Strategis; Karyawan BPJS Ketenagakerjaan

² First Administrator of the Organizational Planning; Strategic Planning Division; Employee of BPJS Ketenagakerjaan

Pada bagian akhir, diberikan sasaran, metode serta *scorecards* yang dibangun oleh penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

Kata Kunci: *jaminan sosial, kinerja, scorecards, ukuran.* **Keywords:** social security, performance, scorecards, size.

A. PENDAHULUAN

A. INTRODUCTION

Hampir seluruh negara di dunia saat ini telah membangun sistem dan program jaminan sosial secara formal sebagai bagian dari tanggung jawab negara atas kesejahteraan rakyatnya. Penyelenggaraan jaminan sosial saat ini merupakan sebuah kebijakan yang umum dilaksanakan oleh setiap negara tanpa memandang ideologi yang dianutnya. *Bukan hanya negara-negara liberal dan neoliberal seperti Amerika Serikat dan negara-negara Eropa saja yang membangun sistem jaminan sosial, namun negara-negara yang dipandang komunis seperti China, Vietnam, dan Korea Utara pun turut mengembangkan sistem jaminan sosial ini.*

Hal itu menunjukkan bahwa keberadaan program jaminan sosial pada suatu negara adalah hal yang fundamental, baik bagi warga negaranya maupun keberlangsungan negara itu sendiri. Dari sisi penyelenggara negara, dengan pelaksanaan sistem jaminan sosial yang efektif, maka diharapkan akan berkontribusi dalam penciptaan dinamika rakyat yang kondusif. Sistem ini juga dapat menjadi instrumen negara dalam pembangunan dan perekonomian nasional. Dari sisi masyarakat, jaminan sosial merupakan hak esensial yang harus dipenuhi oleh negara sebagai tanggung jawab konstitusionalnya.

Almost all countries in the world have currently built a formal social security system and program as a part of the country's responsibility for its people's welfare. The current social security program is a policy, which is generally implemented by each country regardless its ideology. Not only liberal and neoliberal countries, such as the United States of America and European countries establish a social security system, but also countries considered as communist countries, such as China, Vietnam, and North Korea, also develop this social security system.

It shows that the social security program in a country is a fundamental issue for either citizens or that country's sustainability. From the point of view of the state administrators, an effective social security system is expected to contribute on conducive public dynamics. This system may also become a state instrument for the national development and economics. From the point of view of citizens, social security is an essential right to be fulfilled by the state as its constitutional responsibility. Social security is an essential right as human rights as stated in the Universal Declaration of Human Rights proclaimed by the United Nations on 10th

Jaminan sosial merupakan hak yang esensial, sebagai hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam *Universal Declaration of Human Rights* yang diproklamirkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tanggal 10 Desember 1948.

Di Indonesia, pengakuan bahwa jaminan sosial merupakan hak konstitusional warga negara ditunjukkan oleh UUD Negara RI Tahun 1945 amandemen keempat pasal 28H yaitu bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial. UUD 1945 ini juga menunjukkan bahwa penyelenggaraan jaminan sosial merupakan tanggung jawab negara di mana pada pasal 34 ayat (2) menyatakan *Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.*

Melihat pentingnya penyelenggaraan jaminan sosial di suatu negara, maka perlu ditinjau sejauh mana keberhasilan negara dalam melaksanakannya. Negara dan masyarakat berkepentingan untuk mengetahui kinerja ini karena akan berdampak pada keamanan ekonomi suatu bangsa. Artikel ini akan memberikan gambaran secara singkat tujuan dan ukuran keberhasilan penyelenggaraan jaminan

December 1948.

In Indonesia, the acknowledgment that social security is the citizen's constitutional right is shown in the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, fourth amendment, article 28H. It states that each person is entitled to the social security. This 1945 Constitution also shows that the social security program is the state's responsibility where article 34 paragraph (2) states that the State develops a social security system for all people and empowers powerless and lower income people under the humanity value.

Considering the significance of social security in a country, it should be reviewed to which extent a country's success in implementing such system. The state and public has interests to know about this performance as it will affect a nation's economic security. This article will provide a brief review on the purpose and measurement of the success of social security programs in several countries, such

sosial di beberapa negara seperti Australia, Malaysia, as Australia, Malaysia, etc. Malaysia, serta lainnya.

Pada satu bagian dalam artikel ini, disajikan suatu *setting* praktek jaminan sosial di Indonesia khusus pada jaminan sosial ketenagakerjaan. Bagian ini terkait dengan pengukuran keberhasilan negara dalam aspek jaminan sosial. Dengan demikian, maka ruang lingkup tulisan ini adalah pembahasan mengenai pengukuran kinerja jaminan sosial di berbagai negara di dunia dan juga pada jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia, dengan proksi pengukuran kinerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai badan yang diberi amanah untuk menyelenggarakan jaminan sosial tersebut di Indonesia.

B. METODOLOGI

Penulisan pada artikel ini menggunakan metode kualitatif. Sifat dari penelitian ini adalah eksploratori dan deskriptif. Laporan ini dapat disebut sebagai tulisan eksploratori karena mencoba untuk menggali informasi yang memadai terkait dengan *praktek pengelolaan kinerja, penentuan sasaran, serta metode pengukuran keberhasilan penyelenggaraan jaminan sosial di berbagai negara*, termasuk di Indonesia. Hasilnya mungkin tidak dapat memberi jawaban atau

In one part of this article, a social security practice setting in Indonesia is presented, specifically the labor social security. This part is related to the measurement of a country's success in the social security aspect. Therefore, the scope of this writing is a discussion on the social security performance measurement in several countries in the world and also labor social security in Indonesia, where the proxy is the performance measurement of the Labor Social Security Agency as an agency mandated to perform such social security in Indonesia.

B. METHODOLOGY

This article applies a qualitative method. The characteristics of this research are exploratory and descriptive. This report can be considered as an exploratory writing because it tries to reveal sufficient information related to the performance management practice, target decision, and social security program's success measurement method in several countries, including Indonesia. The results may not provide answers or final decisions for the

keputusan akhir terhadap permasalahan pengelolaan kinerja organisasi penyelenggara jaminan sosial. Tulisan ini diharapkan dapat memberi pemahaman dan pandangan yang lebih baik atas permasalahan tersebut.

Sebagai studi eksploratori, penulisan artikel ini akan mengandalkan pada pendekatan-pendekatan kualitatif untuk pengumpulan data berupa data sekunder dan pustaka (Sekaran & Bougie, 2013). Jadi, studi ini akan mengumpulkan data melalui tinjauan literatur yang relevan.

C. HASIL KAJIAN

1. Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

a. *Pengertian Jaminan Sosial*

Walaupun diakui bahwa jaminan sosial secara luas telah diselenggarakan oleh negara-negara di seluruh dunia, tidak ada definisi tunggal yang diterima dan diterapkan oleh seluruh pemangku kebijakan. Setiap negara menghadapi kondisi berbeda dan mengembangkan sistem yang sesuai dengan kondisi tersebut. Namun, beberapa pendapat dapat digunakan untuk memahami pelaksanaan jaminan sosial, dan kemudian dapat memprediksi hal-hal serta kinerja yang

social security agency management problems. This article is expected to provide better understanding and thought on such problem.

As an exploratory study, this article will rely on qualitative approaches for data collection, in the form of secondary data and literature (Sekaran & Bougie, 2013). Thus, this study will collect data from relevant literature reviews.

C. REVIEW RESULTS

1. Measuring the Success of the Social Security

a. *Definition of Social Security*

Even though it is admitted that the social security has been widely implemented by countries in all over the world, there is no single definition accepted and applied by all stakeholders. Each country faces different condition and it develops a system tailored to such condition. However, several opinions can be used to understand the social security implementation, and can predict issues and performances expected from this system.

diharapkan dari penyelenggaraan sistem ini.

Rys (2011) menawarkan penjelasan yang luas tentang sistem jaminan sosial, yaitu suatu rangkaian langkah yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi mereka dan keluarganya dari segala akibat yang muncul karena kondisi yang tak terhindarkan, atau karena berkurangnya penghasilan untuk tingkat hidup yang layak. Peraturan perundang-undangan di Indonesia juga memberikan pengertian yang cukup luas atas jaminan sosial. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

Definisi yang juga sangat baik dikemukakan oleh Kertonegoro (1999) yaitu bahwa jaminan sosial merupakan program publik, diselenggarakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang memberikan hak berupa manfaat (*benefit*), dan membebani kewajiban berupa iuran (*contribution*) dengan memupuk dana guna memberikan perlindungan sosial.

Dalam sistem jaminan sosial, perlindungan

Rys (2011) offers a wide explanation on the social security system, i.e. a series of steps taken by the public to protect them and their family from all consequences due to unavoidable condition, or less income for a proper life. Laws and regulations prevailing in Indonesia also provide a quite open understanding on the social security. Law Number 40 of 2004 on National Social Security System and Law Number 24 of 2011 on Social Security Agency state that social security is a form of social protection to guarantee all people can fulfill their basic needs for a proper life.

A fine definition is also described by Kertonegoro (1999), i.e. the social security is a public program which is performed under laws and regulations and provides rights in the form of benefits, and charges obligations in the form of contribution by collecting funds in order to provide the social protection.

In the social security system, the protection

pada umumnya diberikan melalui manfaat (*benefit*) berupa pembayaran tunai atau pelayanan. Pembayaran tunai (*cash benefit*) diberikan untuk mengganti sebagian penghasilan yang hilang karena risiko seperti hari tua, cacat, atau meninggal dunia. Sedangkan manfaat berupa pelayanan (*in-kind benefit*) terutama melalui perawatan medis, rumah sakit, dan rehabilitasi. Praktek di Indonesia pun memberikan manfaat jaminan sosial dalam kedua bentuk tersebut.

Mengacu pada Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 tentang Jaminan Sosial, Indonesia pun mengembangkan program-program jaminan sosial sesuai dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Sampai dengan saat ini, program-program yang dilaksanakan tersebut meliputi program jaminan pemeliharaan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, hari tua, serta pensiun. Pada perkembangannya, penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia dibedakan atas klasifikasi pesertanya yaitu pegawai negeri sipil, anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian, serta tenaga kerja lainnya. Sementara ini, terdapat beberapa penyelenggara jaminan sosial yang dibagi berdasarkan kelompok peserta tersebut di atas dan juga program yang dijalankan. Namun, sebagaimana disebutkan dalam

is generally provided by benefits of cash payment or service. Cash benefits are provided to reimburse some lost incomes due to risks, such as old age, disability, or fatality. Meanwhile, in-kind benefits are especially medical treatment, hospital, and rehabilitation. Practice in Indonesia also grants the social security benefits in two forms above.

Referring to the ILO Convention Number 102 of 1952 on Social Security, Indonesia also develops the social security programs in accordance with the existing condition and need. Until recently, programs performed include the security program on healthcare, work accident, death, old age, and pension. Then, it is developed by differentiating the member classification for the implementation of social security in Indonesia. The members are classified into civil servants, Indonesian National Army (TNI) and Police, and other workers. Meanwhile, there are several social security agencies divided into such member groups and also program performed. However, as referred to in the introductory chapter on the scope of this article, the discussion will focus on the labor social security implementation.

bab pendahuluan tentang ruang lingkup artikel ini, maka pembahasan akan difokuskan pada penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan.

b. Tujuan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

Sebagaimana disebutkan secara implisit dalam berbagai definisi jaminan sosial pada bagian sebelumnya, penyelenggaraan jaminan sosial di suatu negara memiliki fungsi dan tujuan-tujuan tertentu. Salah satu fungsi sosial utama dari jaminan sosial menurut Rys (2011) adalah sebagai penjaga kelangsungan hidup umat manusia di tengah masyarakat atas dasar keadilan sosial. Program ini disusun untuk melindungi warga negara dari kehilangan status sosial dan merosotnya secara tiba-tiba kondisi materi yang dibutuhkan guna melakukan kebebasan pribadinya.

Jaminan sosial juga dapat dinyatakan sebagai program negara yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui bantuan-bantuan dan mekanisme sosial lainnya yang menjamin masyarakat untuk menjangkau sumber-sumber daya yang memadai dalam menjaga kesehatan, pemenuhan kebutuhan pangan, serta kebutuhan dasar lainnya terutama pada kelompok masyarakat yang

b. Social Security Implementation Purposes

As implicitly mentioned in various definitions on social security in the previous part, the social security implementation in a country has certain functions and purposes. One of the main social functions of the social security according to Rys (2011) is the guardian of people's life sustainability under the social justice principle. This program is arranged to protect citizens from the loss of social status and sudden decrease of material condition necessary to carry out their personal freedom.

The social security can also be stated as a state program which is aimed to improve the public welfare via social aids and other social mechanisms which guarantee people be able to reach sufficient resources in maintaining their health and obtaining foods and other basic necessities, especially for vulnerable public groups, among others, children, elderlies, unhealthy people, and unemployed.

rentan seperti anak-anak, orang tua, sakit, dan pengangguran.

Hal senada juga disebutkan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia yaitu melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa negara menyelenggarakan sistem jaminan sosial berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial dengan tujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/ atau anggota keluarganya.

Melihat definisi serta tujuan dari penyelenggaraan jaminan sosial yang telah disebutkan, maka dapat digambarkan secara umum hal-hal yang diharapkan dari institusi penyelenggara jaminan sosial. Secara umum, keberhasilan dari penyelenggaraan jaminan sosial dapat dilihat dari luasnya cakupan perlindungan jaminan sosial dalam masyarakat sebagaimana disebutkan dalam peraturan perundangan bahwa program jaminan sosial ditujukan kepada *seluruh* rakyat. Hal ini dapat diukur dari jumlah peserta atau persentase masyarakat yang telah terlindungi program jaminan sosial.

Penyelenggaraan jaminan sosial juga

The same statement is also mentioned in laws and regulations prevailing in Indonesia, i.e. Law Number 40 of 2004 on National Social Security System, which asserts that the state implements the social security system based on the principles of humanity, benefit, and social justice in order to provide guarantee on the fulfillment of basic necessities for proper life for each member and/or her/his family member.

Observed from the definition and purpose of the social security implementation, it can be generally described issues expected from the social security agency. In general, the success of the social security program can be measured from the extent of the social security protection coverage in the public as referred to in the laws and regulations that the social security program is aimed for all people. It can be measured from the number of members or percentage of people who have covered by the social security program.

The social security implementation also

disebutkan harus dilaksanakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial. Asas kemanusiaan berarti dalam memberikan pelayanan dan manfaat, penyelenggara harus mempertimbangkan tingkat kebutuhan yang layak bagi para peserta. Asas manfaat mengandung makna bahwa penyelenggara harus senantiasa melaksanakan operasional organisasi dan pelayanan yang efektif dan efisien. Asas keadilan sosial harus dimaknakan sebagai pemberian pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada seluruh peserta dan calon peserta yang berhak atas jaminan sosial. Ketiga asas tersebut dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan program jaminan sosial sekaligus hak peserta. Dengan demikian, seluruh pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) berhak mendapatkan pelayanan yang berkualitas, dengan operasional penyelenggaraan yang efektif dan efisien. Hal-hal ini juga telah mendapat perhatian dari berbagai organisasi jaminan sosial negara-negara di dunia.

2. Pengukuran dan Peningkatan Kinerja Penyelenggaraan Jaminan Sosial di Dunia

a. Kualitas Pelayanan dan Efisiensi sebagai Ukuran Keberhasilan

Institusi pelayanan publik tidak terlepas dari

mentions that it must be performed under the principles of humanity, benefit, and social justice. The humanity principle means the agency must consider a proper needs level for the members in providing services and benefits. The benefit principle means that the agency must always manage the organization and service in an effective and efficient method. The social justice principle must be interpreted as high quality service procurement for all members and prospective members who are entitled to the social security. Those three principles are meant to secure the social security program sustainability and also members' rights. Therefore, all stakeholders are entitled to get quality service with an effective and efficient operation. These issues have been the attention of many social security agencies of the countries in the world.

2. Measurement and Improvement of Social Security Performances in the World

a. Quality of the Service and Efficiency as the Success Benchmark

Public service institutions cannot avoid

sorotan masyarakat yang menginginkan peningkatan layanan yang diberikan. Untuk itu, organisasi publik pun perlu menerapkan sistem pengelolaan kinerja yang merupakan rangkaian pengukuran-pengukuran aktivitas, *output*, serta kualitas layanan. Sistem ini bertujuan untuk memberikan kejelasan setiap fungsi dalam organisasi serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses kerja dengan memperhatikan kualitas.

Masyarakat *modern* saat ini dinilai semakin menuntut kecepatan dan kualitas produk maupun jasa dari para produsen dan penyedia jasa, baik pada sektor swasta maupun publik. Begitu pula harapan pada penyelenggaraan jaminan sosial. Para penyelenggara jaminan sosial di berbagai negara semakin dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan yang lebih tinggi sekaligus sistem kerja yang lebih efisien.

Berdasarkan penelusurannya, Kientzler (2001) mengemukakan bahwa beberapa penyelenggara jaminan sosial di dunia mengukur keberhasilan mereka dengan kualitas pelayanannya serta efisiensi, dan dengan demikian berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan mereka sekaligus menjaga kesehatan keuangan melalui efisiensi. Bahkan pada tahun 1993, beberapa penyelenggara jaminan sosial

limelight from the public who want the improvement from the services provided. Therefore, public organizations also need to implement a performance management system which is a series of activities, output, and service quality measurements. This system is aimed to give assurance related to every function in the organization and improve the efficiency and effectiveness of the work process by considering the quality.

The recent modern people are considered to demand more on the time and quality of the products and services from the manufacturers and service providers, in either private or public sector. The same hope applies to the social security program. The social security agencies in various countries are urged more to provide a higher quality service and more efficient work system.

According to his investigation, Kientzler (2001) revealed that several social security agencies in the world measured their success by their service quality and efficiency. Thus, they focus on their service quality improvement and maintain their financial stability through efficiency. Even in 1993, several social security agencies agreed to draft a quality charter for the social security performance. One of the important

bersepakat menyusun suatu piagam kualitas (*quality charter*) penyelenggaraan jaminan sosial. Salah satu elemen penting dari implementasi piagam ini adalah asesmen kualitas, dan untuk itu setiap penyelenggara menyusun mekanisme asesmennya masing-masing beserta alat ukur dan parameter kualitasnya.

Di New Zealand, jaminan sosial diselenggarakan oleh *Income Support Service* pada *Department of Social Welfare*. Untuk mengukur kualitas, mereka menggunakan index peserta. Index ini selalu ditinjau secara berkala setiap semester di mana kualitas setiap layanan dinilai. Hal ini memungkinkan *Income Support Service* untuk melihat manakah aspek layanan yang paling penting bagi peserta. Ukuran berupa *performance rating* memberikan ukuran yang tepat tentang kualitas dari setiap layanan yang ada. Selain itu, *Income Support Service* juga senantiasa mengevaluasi efisiensi operasional dalam hal keakuratan data serta kecepatan proses klaim.

Peningkatan kualitas layanan juga menjadi perhatian *French National Old-Age Insurance Fund for Employees*. Di antara beberapa sasaran institusionalnya, mereka menetapkan sasaran kualitas yang diterapkan pada setiap unit kerja berupa

elements of this charter implementation is the quality assessment. Therefore, each agency drafted its respective assessment mechanism, measurement tool, and quality parameter.

In New Zealand, the social security is performed by the *Income Support Service* at the *Department of Social Welfare*. In order to measure the quality, it uses a member index. This index is regularly reviewed in each semester where the quality of each service is assessed. It enables the *Income Support Service* to observe which service is the most important for members. The performance rating provides a proper rate on the quality of each existing service. In addition, the *Income Support Service* always evaluates the operation efficiency in case of data accuracy and claim processing time.

The service quality improvement also becomes the attention of the *French National Old-Age Insurance Fund for Employees*. Among its institutional targets, they stipulate a quality target applied to each work unit, i.e. waiting time/response time for

waktu tunggu/ kecepatan respon terhadap korespondensi. Interaksi antara penyelenggara dengan peserta pun menjadi suatu hal yang dianggap penting untuk diperhatikan di Belanda. *Social Insurance Bank* di Belanda senantiasa melakukan survey kepada pesertanya tentang kejelasan dan kemudahan permintaan informasi. Hasil dari survey tersebut akan menjadi masukan bagi perbaikan pemberian layanan mereka.

Perbaikan kualitas layanan juga dapat sejalan dengan efisiensi sebagai ukuran keberhasilan kinerja penyelenggaraan jaminan sosial. Efisiensi itu sendiri dapat diartikan sebagai rasio antara sumber daya yang digunakan dengan *output* atau kualitas layanan yang dihasilkan. Keberhasilan upaya efisiensi ini dapat dicapai melalui perbaikan kecepatan layanan dan juga akurasi dari pengambilan keputusan penting. Salah satu contoh adalah apa yang dilakukan oleh PERKESO (Pertubuhan Keselamatan Sosial) di Malaysia. Dalam upaya efisiensi, mereka mendesain ulang sistem pembayaran manfaat kecacatan sehingga hasilnya adalah peningkatan kecepatan proses klaim yang dramatis dari rata-rata penyelesaian 33 hari menjadi 3,6 hari. Efisiensi proses klaim ini meningkatkan citra dan penerimaan masyarakat akan organisasi tersebut.

correspondences. An interaction between the agency and members is also a significant issue to be considered in the Netherlands. The Social Insurance Bank in the Netherlands always surveys its members on the clarity and facilitation of information requests. The outcome of such survey will serve as an input for their service procurement improvement.

The service quality improvement may also walk hand-in-hand with the efficiency as a measurement for the measurement of the social security program's performance success. The efficiency can be construed as a ratio between the resources used and output or service quality. This efficiency initiative success can be achieved by the service time improvement and also accuracy of significant decision making. One of the examples is PERKESO (Pertubuhan Keselamatan Sosial) in Malaysia. In terms of an efficiency initiative, they redesigned a disability benefit payment system. Thus, the claim process was dramatically improved from the average of 33 days to 3.6 days. The efficiency of this claim process enhanced the image of and public approval for such organization.

Kualitas layanan juga menjadi fokus perbaikan di *Human Resources Development Canada* (HRDC). Mereka berupaya meningkatkan kualitas dan efektivitas pelayanannya dengan melakukan penelitian dan evaluasi eksternal. HRDC mengembangkan program riset pasar untuk mengetahui bagaimana dan apa yang diinginkan peserta dari mereka. Hasil dari riset ini akan menjadi dasar bagi keputusan-keputusan strategis yang menentukan prioritas program kerja serta arah pengelolaan investasi. Sejak tahun 2000, komitmen mereka semakin terlihat untuk meningkatkan standar pelayanan bagi pesertanya dan juga bagi seluruh warga negara Kanada.

b. Benchmarking

Berbagai perspektif kinerja yang telah disebutkan di atas senantiasa mengutamakan kualitas layanan kepada pesertanya sekaligus mempertimbangkan efisiensi operasional. Namun, bagaimana mereka mengukur keberhasilan tersebut? Salah satu cara untuk mengukur apakah kinerja penyelenggaraan jaminan sosial di suatu negara telah berjalan baik adalah dengan *Benchmarking*.

Benchmarking adalah suatu alat ukur

The service quality was also the improvement focus of the Human Resources Development Canada (HRDC). They tried to increase their service quality and effectiveness by doing an external research and evaluation. HRDC developed a market research program to know how and what members wanted. The outcome of this research served as a ground for strategic decisions to stipulate work program priorities and investment management direction. Since 2000, its commitment has been clear, i.e. to improve the service standard for its members and also all citizens of Canada.

b. Benchmarking

Many performance perspectives above always prioritize the service quality for members and also consider the operating efficiency. However, how do they measure such success? One of the methods to measure whether a country's social security program has been successful is *Benchmarking*.

Benchmarking is a tool to measure the

keberhasilan dengan membandingkan kinerja suatu organisasi dengan organisasi lainnya yang menjadi referensi. Metode ini bukan merupakan hal yang rumit, melainkan hanya menyediakan suatu perspektif tim manajemen untuk belajar dari entitas lain baik dalam industri yang sama maupun dalam suatu aspek tertentu, baik di dalam negeri maupun luar negeri. Sudut pandang baru yang didapat dari organisasi lainnya tersebut diharapkan dapat mengukur sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai dibandingkan dengan institusi lainnya dan apa yang dapat dipelajari untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam dunia jaminan sosial, *benchmarking* sangat umum dilakukan dari penyelenggara suatu negara ke negara lainnya. Organisasi penyelenggara jaminan sosial dapat mendefinisikan beberapa indikator yang serupa maupun berbeda sama sekali. Indikator-indikator kinerja yang digunakan pada suatu negara dapat berbeda karena kondisi yang berbeda, dan seringkali juga ditemukan indikator yang sama. Bahkan, asosiasi penyelenggara jaminan sosial dapat merekomendasikan beberapa indikator yang secara umum digunakan oleh para anggotanya.

success by comparing the performance of an organization to other organization, which becomes the reference. This method is not complicated as it only provides a management team's perspective to learn from other entities, which engage in either the same industry or a certain aspect, whether they have their domicile domestically or internationally. A new insight from other organizations is expected to measure how far the success has been compared to other institutions and what issues can be learned to improve their performance.

In the social security sector, benchmarking is generally carried out by agencies of one country to another. The social security agency can define several similar or totally different indicators. Performance indicators applied by a country may be different due to different conditions, and same indicators are often found. Even, the social security agencies may recommend several indicators generally applied by their members.

c. Konsep *Balanced Scorecards*

Alat lainnya yang sering digunakan oleh berbagai organisasi baik privat maupun publik adalah *Balanced Scorecard*. Konsep manajemen strategis ini diperkenalkan oleh Robert Kaplan dan David Norton (1992) yang menggunakan ukuran-ukuran kinerja tertentu untuk mengartikulasikan dan memonitor implementasi strategi. *Balanced Scorecard* merupakan sebuah mekanisme untuk menerjemahkan visi dan strategi organisasi ke dalam satu set sasaran dan ukuran-ukuran kinerja yang koheren.

Saat ini, *Balanced Scorecard* telah digunakan secara luas seiring dengan perkembangan dunia manajemen yang menyatakan bahwa ukuran-ukuran finansial sendiri tidak cukup lagi sebagai acuan manajemen. Suatu organisasi perlu mengelola berbagai ukuran keberhasilan yang dirangkai dalam hubungan yang koheren. Konsep *balanced scorecard* menjawab tantangan tersebut. Secara umum, *balanced scorecard* membagi berbagai ukuran keberhasilan dalam empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pertumbuhan dan pembelajaran. Berbagai isu strategis yang dihadapi organisasi dapat disarikan dalam bentuk ukuran-ukuran kinerja yang dicantumkan dalam perspektif yang relevan tersebut. Upaya pengukuran kinerja dalam

c. *Balanced Scorecards* Concept

Other tool commonly used by various organizations, either private or public, is the *Balanced Scorecard*. This strategic management concept was introduced by Robert Kaplan and David Norton (1992), who applied specific performance indicators to articulate and monitor the strategy implementation. The *Balanced Scorecard* is a mechanism to translate the organization's vision and strategy into a set of targets and coherent performance indicators.

Nowadays, the *Balanced Scorecard* has been widely used along with the management sector development, which states that financial indicators are no longer sufficient as a management reference. An organization needs to manage various success measurements which are combined into a coherent relationship. The *balanced scorecard* concept answers such challenge. In general, the *balanced scorecard* divides several success indicators into four perspectives, i.e.: financial, customer, internal business process, and growth and learning. Various strategic issues faced with by the organization can be summarized into performance indicators stated in the relevant perspective. The performance measurement initiative in all strategic perspectives can give focus to the management team. Thus, the

seluruh perspektif yang dianggap strategis itu dapat memberikan fokus tim manajemen, sehingga keberhasilan mencapai sasaran dalam setiap perspektif akan membawa kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kerangka kerja dari *Balanced Scorecard* ini pun dapat diadopsi pada organisasi nirlaba, seperti penyelenggara jaminan sosial. Pada *balanced scorecard*, aspek tertentu yang menjadi fokus utama akan ditempatkan sebagai *lag indicators* (hasil akhir) dan aspek lainnya sebagai *lead indicators* (pendukung). Dalam konteks penyelenggara jaminan sosial, *lag indicator* dapat berupa kepuasan peserta atas pelayanan yang ditempatkan pada perspektif pelanggan, sedangkan faktor-faktor pendukung seperti pengembangan kompetensi karyawan ditempatkan sebagai *lead indicator* dalam perspektif pertumbuhan dan pembelajaran. *Scorecards* ini tidak hanya berfungsi untuk analisis dan perbaikan, tapi juga dapat membagikan tugas serta fokus dari berbagai bagian atau departemen yang ada dalam organisasi berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan dan tupoksi masing-masing.

Salah satu penyelenggara jaminan sosial yang menggunakan *balanced scorecards* adalah *National Office for Employee's Family Allowances* (ONAFTS) dari Belgia.

success to reach targets in each perspective will bring the organization to success in whole.

The framework of this *Balanced Scorecard* can also be adopted to non-profit organizations, such as social security agencies. In the balance scorecard, certain aspects which are the main focuses will be placed as *lag indicators* (final outcomes) and other aspects are placed as *lead indicators* (supporting). In the social security implementation context, *lag indicator* can be members satisfaction on the services prioritized on the customer's perspective. Meanwhile, supporting factors, such as employee's competence development, are placed into *lead indicators* within the growth and learning perspective. The scorecards do not only function as an analysis and improvement tool, but also divide duties and focuses from several sections or departments in the organization based on the stipulated targets and respective main duties and functions.

One of the social security agencies applying the *balanced scorecards* is the *National Office for Employee's Family Allowances* (ONAFTS) of Belgium. ONAFTS had a

ONAFTS memiliki sasaran strategis berupa peningkatan jumlah keluarga yang menjadi peserta dengan mengelola sebanyak 34 jasa layanan pembayaran. Mereka menggunakan *balanced scorecards* untuk memastikan bahwa strategi mereka dieksekusi dengan menjaga tingkat kualitas, efektivitas serta efisiensi operasional. Tim ONAFTS memanfaatkan metode secara sistematis untuk menganalisa aktivitas-aktivitas dari seluruh unit kerja di mana semua aktivitas operasional kemudian dibagi kedalam sembilan kelompok dasar dan 44 produk akhir. Selanjutnya adalah penentuan indikator kinerja dari seluruh produk akhir tersebut.

Pendekatan *scorecards* ini memungkinkan ONAFTS untuk mendefinisikan dan secara sistematis mengukur seluruh aktivitas. Keseluruhan struktur dari produk akhir beserta indikator-indikatornya senantiasa diperbaiki dan disesuaikan berdasarkan kebutuhan yang dihasilkan dari analisa akan capaian-capaian yang terlihat dalam *scorecards*. ONAFTS juga percaya bahwa alat ini dapat membantu mereka untuk memperbaiki budaya organisasi. Secara keseluruhan, mereka dapat mengelola seluruh aspek organisasi yang relevan terhadap pencapaian sasaran baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Lembaga penyelenggara jaminan sosial di

strategic target of the increase of a number of families as members by managing 34 payment services. They used the balanced scorecards to ensure that their strategy is executed while maintaining the quality standard and effectiveness and efficiency of the operation. The ONAFTS team utilized a systematic method to analyze activities of all work unites where all operating activities were then divided into nine basic groups and 44 final products. Then, performance indicators of all final products were decided.

This scorecards approach enables ONAFTS to define and systematically measure all activities. The whole structure of final products and indicators is always improved and adjusted to needs from the analysis on achievements which can be seen in the scorecards. ONAFTS also believes that this tool can assist them to improve their organizational culture. In whole, they can manage all organizational aspects relevant to the target accomplishment, either short term or long term.

The social security agencies in the

Belanda, *National Institute for Social Insurance* (LISV) juga mengembangkan *balanced scorecards* untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional jaminan sosial yang dilaksanakannya. Dalam implementasi *balanced scorecards*, mereka membagi empat perspektif yang dianggap relevan yaitu: *stakeholder*, pelanggan, internal, dan inovasi. Berikut ini adalah contoh dari sasaran dan indikator pada setiap perspektif yang digunakan LISV untuk program jaminan kecacatan:

Netherlands, the *National Institute for Social Insurance* (LISV) also developed the *balanced scorecards* to enhance the efficiency and effectiveness of its social security operation. In the implementation of the *balanced scorecards*, they divided four relevant perspectives, namely: *stakeholders*, customers, internal, and innovation. Followings are examples of targets and indicators in each perspective used by LISV of the disability security program:

Perspektif Stakeholder:

Sasaran: untuk mengendalikan/mengurangi tanggung biaya kolektif, mengembalikan peserta jaminan sosial untuk dapat bekerja kembali.

Indikator: jumlah penerima manfaat, besaran biaya program, biaya operasional, jumlah peserta kembali bekerja, jumlah fraud, dan lainnya.

Stakeholders' Perspectives:

Target: to control/reduce collective cost liabilities, return social security members to rework.

Indicators: beneficiaries number, program costs, operating costs, number of reworked members, frauds, etc.

Perspektif Pelanggan:

Sasaran: untuk memaksimalkan kualitas pelayanan kepada peserta dan perusahaan peserta.

Indikator: akurasi pengambilan keputusan, kecepatan pelayanan, aksesibilitas, kepuasan penerima manfaat dan

Customers' Perspective:

Target: to maximize the service quality for members and member companies.

Indicators: decision taking accuracy, service time, accessibility, beneficiaries and companies satisfaction.

perusahaan.

Perspektif Internal:

Sasaran: perbaikan pengendalian manajemen, peningkatan kapasitas karyawan, perbaikan proses, dan sebagainya.

Indikator: kontrak manajemen, produktivitas karyawan, hasil audit, ketepatan waktu pekerjaan.

Perspektif Inovasi:

Sasaran: layanan pelanggan satu atap, rasio peserta kembali bekerja, arsitektur sistem informasi.

Indikator: jumlah kantor perwakilan baru, kartu pintar, kiosk, notifikasi lewat piranti teknologi, keandalan data.

Internal Perspective:

Target: management control improvement, employee capacity improvement, process development, etc.

Indicators: management contracts, employees productivity, audit outcomes, punctuality of the works.

Innovation Perspective:

Target: one stop customer services, ratio of reworked members, information system architecture.

Indicators: number of new representative offices, smart cards, kiosks, notifications via technological devices, data reliability.

Hal yang sedikit berbeda dilakukan oleh *Social Security System* (SSS) di Filipina. Mereka mengambil konsep *balanced scorecards* dan mengembangkan sistem pengelolaan kinerja yang dinamakan *Performance and Competency Management System* (PCMS). Sistem PCMS ini mengevaluasi tingkat kinerja karyawan secara tahunan berdasarkan kualitas, kuantitas, biaya, penerimaan pendapatan, produktivitas, dan ketepatan waktu sebagai indikator kinerja utama baik pada proses inti

A different approach is carried out by the Social Security System (SSS) in the Philippines. They adopted the balanced scorecards concept and developed a performance management system referred to as the Performance and Competency Management System (PCMS). This PCMS system evaluates the employees' performance rate annually based on the quality, quantity, costs, revenues, productivities, and punctuality as main performance indicators in either main or

maupun pendukungnya. Sistem tersebut juga menyediakan informasi tentang kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan oleh setiap jabatan. PCMS tetap menggunakan kerangka *balanced scorecards* generik yang terdiri dari sasaran strategis unit, *key result areas* (KRA) dan *key performance indicators* (KPI).

3. Sasaran dan Ukuran Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial di Australia (FaCS)

Selain aspek kualitas dan efisiensi, beberapa sasaran dan indikator kinerja juga digunakan oleh beberapa penyelenggara jaminan sosial. Sebagai contoh, *Department of Family and Community Services* (FaCS) di Australia yang baru didirikan pada tahun 1998, memiliki paradigma untuk mendesain penyelenggaraan jaminan sosial yang dapat menjawab tantangan-tantangan dunia *modern*, merangkul komunitas untuk ikut berpartisipasi dalam perancangan kebijakan program jaminan sosial, serta integrasi dengan berbagai kebijakan Pemerintah lainnya. FaCS mendefinisikan tujuan organisasinya yaitu untuk “*delivering social policy outcomes for Australian families, communities and individuals*”.

supporting process. Such system also provides information on the competence and expertise needed by each position. PCMS still uses a generic balanced scorecards framework, which consists of unit strategic targets, key result areas (KRA), and key performance indicators (KPI).

3. Targets and Measurement of the Social Security Agency’s (FaCS) Success in Australia

In addition to quality and efficiency aspects, several performance targets and indicators are also adapted by some social security agencies. For example, the Department of Family and Community Service (FaCS) in Australia which was only established in 1998, had a paradigm to design a social security program which could answer modern world challenges, invite communities to take part in the social security program’s policies design, and integrate with other Government policies. FaCS defines its organizational purpose as “*delivering social policy outcomes for Australian families, communities and individual*”.

Dalam pelaksanaannya, FaCS menetapkan tiga hasil (*outcome*) dari kebijakan sosial yang menjadi fokus utamanya:

1. Penguatan keluarga
Keluarga, generasi muda, dan pelajar memiliki akses ke program bantuan keuangan dan program pendukung keluarga.
2. Penguatan komunitas
Komunitas memiliki akses ke program perumahan yang terjangkau, program layanan dan dukungan komunitas, serta bantuan lainnya pada kondisi darurat.
3. Partisipasi dalam kegiatan ekonomi dan sosial
Partisipasi dalam dunia komunitas dan ketenagakerjaan dilakukan dengan beberapa program bantuan untuk menghasilkan pendapatan serta program-program yang berkontribusi terhadap kegiatan sosial dalam komunitas.

Sebagai laporan pertanggungjawaban atas kinerja upaya pencapaian sasaran dan fokus utamanya, FaCS membagi laporan kinerja ke dalam 3 struktur yaitu:

1. Indikator-indikator sosial atas 3 *outcome* utama sebagaimana disebutkan di atas.
Setiap *outcome* diberikan beberapa indikator kinerja yang diadopsi dari

In the performance, FaCS stipulates three outcomes from the social policies, which become its main focuses:

1. Family Reinforcement
Families, young generations, and students have access to financial aid and family support programs.
2. Community Empowerment
Communities have access to affordable housing, community service and support programs, and other aids in emergencies.
3. Participation in economics and social activities
Participation in the communities and labor sector is carried out through several aid programs to earn revenues and programs contributing to the social activities in the communities.

As an accountability report of targets and main focuses accomplishment performance, FaCS divides the performance report into 3 structures, i.e.:

1. Social indicators for 3 main outcomes above.
Each outcome is provided several performance indicators adopted from social indicator issued by the

indikator-indikator sosial yang dikeluarkan oleh *The Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) seperti tingkat pemenuhan kebutuhan keluarga, kesetaraan (*equality*), tingkat kesehatan, kepuasan hidup, dan lainnya.

2. Indikator efektivitas.

Efektivitas merupakan ukuran yang membandingkan antara rencana yang ditetapkan dengan hasil yang dicapai. Indikator-indikator efektivitas ini menggambarkan strategi-strategi utama dalam rencana strategi. Di FaCS, seluruh unit kerja maupun individu akan diberikan penilaian dengan salah satu atau beberapa diantara kelompok indikator berikut:

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), among others family's needs fulfillment rate, equality, health rate, life satisfaction, etc.

2. Effectiveness indicator.

Effectiveness is a measurement which compares a stipulated plan and accomplished targets. These effectiveness indicators describe main strategies in the strategic plan. In FaCS, all work units and individuals will be assessed under one or several indicator groups below:

| | | | |
|------------------------|--|-----------------|--|
| <p><i>Capacity</i></p> | <p>Untuk komunitas: peningkatan keahlian, pengetahuan, kepemimpinan, kemitraan dan jaringan komunitas Untuk keluarga: peningkatan keahlian, pengetahuan, dan kualitas hubungan keluarga Untuk individu: peningkatan keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyokong hidup dan meningkatkan jaringan</p> | <p>Capacity</p> | <p>For communities: improvement of skills, knowledge, leadership, partnership, and community network For families: improvement of skills, knowledge, and family relationship quality For individuals: improvement of skills and knowledge necessary for make a living and expanding networks</p> |
| <p><i>Early</i></p> | <p>Intervensi dini dalam krisis</p> | <p>Early</p> | <p>Early intervention in</p> |

| | | | |
|-------------------------|---|------------------|---|
| <i>intervention</i> | keuangan dan pribadi yang membatasi hubungan sosial dan marjinalisasi ekonomi | intervention | financial and individual crises which hinder the social relationship and economic marginalization |
| <i>Independence</i> | Kebebasan memilih dan kemandirian keluarga, komunitas dan individu | Independence | Freedom to choose and independency for families, communities, and individuals |
| <i>Adequacy</i> | Tingkat kecukupan penghasilan dan bantuan yang diberikan untuk mereka yang tidak bisa memenuhi kebutuhannya sendiri | Adequacy | Adequacy rate for incomes and aids provided to people who are not able to fulfill their own needs |
| <i>Affordability</i> | Keterjangkauan layanan masyarakat seperti perumahan dan pemeliharaan anak | Affordability | Affordability of public services, such as housing and childcare |
| <i>Targeting</i> | Bantuan tepat sasaran kepada mereka yang paling membutuhkan | Targeting | Effective aids for people who really need such supports |
| <i>Take up/coverage</i> | Perluasan cakupan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan | Take up/coverage | Expansion of service coverage to people who need assistances |

3. Indikator kualitas dan kuantitas

Indikator kualitas dan kuantitas mengukur *output* unit kerja dan pihak ketiga yang menggunakan dana dari FaCS. Indikator-indikator yang termasuk dalam kelompok ini adalah:

3. Quality and quantity indicator

The quality and quantity indicator measures the work unit output and third parties using funds from FaCS. Indicators in this group are:

| | | | |
|--|--|---------------------------------|---|
| <i>Assurance</i> | Akreditasi untuk standar kualitas pelayanan yang berikan oleh penyedia pelayanan | Assurance | Accreditation for service quality standards provided by service providers |
| <i>Customer rights and obligations</i> | Perlindungan atas hak peserta dan pelaksanaan kewajiban peserta | Customer rights and obligations | Protection on the rights of members and implementation of members' obligations |
| <i>Access and choice</i> | Lokasi pelayanan, akses pada informasi dan kebutuhan khusus, serta memberikan pilihan kepada peserta | Access and choice | Service locations, access to information and special needs, and choices for members |

| | | | |
|------------------------------|---|-----------------------|---|
| <i>Customer satisfaction</i> | Kepuasan pelanggan dalam hal pembayaran dan pelayanan | Customer satisfaction | Customer satisfaction in terms of payment and service |
|------------------------------|---|-----------------------|---|

4. Sasaran dan Ukuran Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial di Malaysia (EPF)

4. Targets and Measurement of the Social Security Agency's (EPF) Success in Australia

Salah satu penyelenggara jaminan sosial di *Malaysia* adalah *The Employees Provident Fund* (EPF) di mana organisasi ini mengelola dana pensiun bagi karyawan sektor swasta. Dalam perencanaannya, EPF menentukan beberapa *critical success factors* (CSF) untuk pencapaian sasaran-sasaran institusionalnya, yaitu:

One of the social security agencies in Malaysia is the Employees Provident Fund (EPF) in which this organization manages pension fund for private sector employees. In its planning, EPF decides on several critical success factors (CSF) to accomplish its institutional targets, namely:

1. Sistem komputer yang komprehensif, terintegrasi, serta andal
2. Kolektibilitas iuran yang akurat dan tepat waktu, serta dapat mendeteksi kecurangan dari perusahaan peserta
3. Proses pencairan klaim yang tepat waktu
4. Kepuasan peserta atas pelayanan
5. Efektivitas dan keahlian karyawan
6. Diversifikasi aset investasi yang memadai dengan manajemen risiko
7. Akuntabilitas dan kompetensi karyawan
8. Pengelolaan biaya operasional yang *prudent*

1. Comprehensive, integrated, and reliable computer systems;
2. Accurate and punctual contribution collectability, and detections of frauds committed by member companies;
3. Timely claim reimbursement process;
4. Member satisfactions on services;
5. Effective and skillful employees;
6. Diversification on sufficient investment assets with risk management;
7. Accountable and competent employees;
8. Prudent operating costs management

CSF tersebut bukan hanya merupakan

CSF is not only a requirement to develop the

syarat untuk mengembangkan indikator kinerja EPF, namun juga sekaligus merupakan sasaran yang luas. Setelah menentukan CSF tersebut, proses selanjutnya dalam pengelolaan kinerja adalah mengembangkan berbagai indikator kinerja pada masing-masing CSF. Berikut ini disajikan beberapa indikator kinerja pada EPF, di mana setiap unit kerja dan individu akan dinilai berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan tugas serta fungsinya:

EPF's performance indicators, but also act as a wide target. Following such CSF stipulation, the next process in the performance management is to develop various performance indicators in each CSF. Followings are several performance indicators at EPF, in which each work unit and individual will be assessed based on indicators relevant to duties and functions:

| Sasaran Operasional | Indikator Kinerja | Operational Objective | Working Indicator |
|--|---|--|--|
| 1. Sistem komputer yang komprehensi terintegrasi, serta andal | <ul style="list-style-type: none"> - % <i>online availability</i> - % <i>batch availability</i> - <i>Batch report availability</i> - <i>Kecepatan respon online</i> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah permintaan perbaikan yang belum dilaksanakan - Biaya pemeliharaan - Umur sistem dan teknologi - Kemudahan penggunaan sistem | 1. Comprehensive integrated, and reliable computer systems | <ul style="list-style-type: none"> - % online availability - % batch availability - Batch report availability - Online response time - Number of unperformed repair requests - Maintenance costs - System and technology age - Easy system use |
| 2. Kolektibilitas iuran yang akurat dan tepat waktu, serta dapat mendeteksi kecurangan dari perusahaan peserta | <ul style="list-style-type: none"> - Penerimaan iuran total - Total iuran yang telah diposting ke akun individu peserta - Akurasi posting - Kecepatan posting ke dalam akun individu peserta - % jumlah pemeriksaan ketidakpatuhan peserta | 2. Accurate and punctual contribution collectability, and detections of frauds committed by member companies | <ul style="list-style-type: none"> - Total contribution revenues - Total contributions posted to the members' individual account - Posting accuracy - Posting time to the members' individual account - % of members' incompliance inspection rate |

| | | | |
|--|--|---------------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - % ketidakpatuhan yang diajukan ke pengadilan | | <ul style="list-style-type: none"> - % of incomppliance cases filed to courts |
| | <ul style="list-style-type: none"> - % kasus dalam proses persidangan | | <ul style="list-style-type: none"> - % of cases in trials |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Kecepatan penindakan ketidakpatuhan peserta | | <ul style="list-style-type: none"> - Time to take measure for members' incomppliance |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah para pelanggar | | <ul style="list-style-type: none"> - Number of incomplicant members |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Total iuran tak tertagih | | <ul style="list-style-type: none"> - Total uncollected contributions |
| 3. Proses pencairan klaim yang tepat waktu | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah pengajuan pengambilan klaim | 3. Timely claim reimbursement process | <ul style="list-style-type: none"> - Number of claim reimbursement applications |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Umur hutang klaim | | <ul style="list-style-type: none"> - Period of outstanding claims |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Total pembayaran klaim | | <ul style="list-style-type: none"> - Total claim payment |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Kecepatan persetujuan klaim | | <ul style="list-style-type: none"> - Claim approval time |
| 4. Kepuasan peserta atas pelayanan | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah total keluhan | 4. Member satisfactions on services | <ul style="list-style-type: none"> - Total complaints |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah keluhan karyawan kepada pengusaha | | <ul style="list-style-type: none"> - Number of employees' complaints against employers |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah keluhan peserta kepada EPF | | <ul style="list-style-type: none"> - Number of members' complaints against EPF |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Umur keluhan yang belum diselesaikan | | <ul style="list-style-type: none"> - Period of unsettled complaints |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Waktu tunggu pelayanan di counter | | <ul style="list-style-type: none"> - Service waiting time at counters |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Kecepatan respon terhadap komplain | | <ul style="list-style-type: none"> - Response time for complaints |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah dan persentasi telepon tidak terjawab | | <ul style="list-style-type: none"> - Number and percentage of unanswered phone calls |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Waktu penerimaan telepon | | <ul style="list-style-type: none"> - Time to pick up phone calls |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah keluhan yang belum terselesaikan | | <ul style="list-style-type: none"> - Number of outstanding claims |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kepuasan | | <ul style="list-style-type: none"> - Member satisfaction |

| | peserta | | rate |
|--|---|---|---|
| 5. Efektivitas dan keahlian karyawan | <ul style="list-style-type: none"> - % karyawan yang mencapai target - Jumlah penghargaan pada setiap level (organisasi, unit kerja, individu) - % kesalahan prosedural - % waktu pelatihan | 5. Effective and skillful employees | <ul style="list-style-type: none"> - % of employees who reach targets - Total rewards at each level (organization, work unit, individual) - % of procedural errors - % of training time |
| 6. Diversifikasi aset investasi yang memadai dengan manajemen risiko | <ul style="list-style-type: none"> - Hasil investasi yang positif - Rasio aset dan hutang - Tingkat risiko keuangan - Batas toleransi risiko - Tingkat dana yang tidak diinvestasikan | 6. Diversification on sufficient investment assets with risk management | <ul style="list-style-type: none"> - Positive investment yield - Ratio of assets against liabilities - Financial risk rate - Risk tolerance limit - Non-invested fund rate |
| 7. Akuntabilitas dan kompetensi karyawan | <ul style="list-style-type: none"> - % cuti berdasarkan kategori - % posisi jabatan yang lowong - Durasi karyawan ditempatkan di posisi yang sama - % tindakan terhadap aksi indisipliner | 7. Accountable and competent employees | <ul style="list-style-type: none"> - % of leaves according to categories - % of vacant positions - Duration of employees posted to the same position - % of actions against non-disciplinary acts |
| 8. Pengelolaan biaya operasional yang prudent | <ul style="list-style-type: none"> - Selisih antara realisasi biaya dengan anggaran - Rasio antara biaya dengan pendapatan - Biaya operasional tahunan dibanding dengan total aset - Biaya operasional tahunan dibanding dengan total pendapatan - % anggaran belanja modal yang tidak terealisasi - Rasio gaji terhadap biaya total - Permintaan anggaran | 8. Prudent operating costs management | <ul style="list-style-type: none"> - Difference between cost realization and budget - Ratio of costs against revenues - Annual operating costs compared to total assets - Annual operating costs compared to total revenues - % of unrealized capital expenditure budget - Ratio of salary against total costs - Additional budget |

tambahan

request

5. Pengukuran Kinerja Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia (BPJS Ketenagakerjaan)

5. Performance Measurement of the Social Service Agency in Indonesia (BPJS Ketenagakerjaan)

Sesuai dengan peraturan perundangan yaitu Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Indonesia memiliki dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Keduanya bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan akan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya. Namun, masing-masing memiliki ruang lingkup yang berbeda. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Sedangkan ruang lingkup BPJS Kesehatan berdasarkan Undang-undang ini hanya pada penyelenggaraan jaminan kesehatan.

In accordance with laws and regulations, i.e. Law Number 24 of 2011 on Social Security Agency, Indonesia has two Social Security Agencies (BPJS / Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), namely BPJS Ketenagakerjaan (Indonesian Labor Security Agency) and BPJS Kesehatan (Indonesian Health Security Agency). Both organizations aim to provide securities to fulfill basic necessities necessary for a proper life of each Member and/or her/his family member(s). However, each institution has a different scope. BPJS Ketenagakerjaan carries out work accident benefit, provident fund, pension fund, and death benefit programs. Meanwhile, the scope of BPJS Kesehatan under this law is solely health security program.

Pada bagian ini, titik beratnya ditujukan pada pengelolaan kinerja di BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia. Pembahasan pada pengelolaan kinerja program jaminan sosial

This section emphasizes on the performance management at BPJS Ketenagakerjaan as the agency of labor security in Indonesia. The discussion on this labor security program performance management is quite interesting because it has a significant

ketenagakerjaan ini cukup menarik karena memiliki potensi yang besar pada pembangunan nasional, ketahanan dan kemandirian ekonomi masyarakat pekerja, serta perekonomian nasional secara umum.

Sebagai organisasi jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan memiliki posisi yang sangat strategis. Jaminan sosial merupakan salah satu instrumen negara dalam menyeimbangkan kondisi sosial, ekonomi, bahkan politik. Melihat posisinya yang strategis tersebut, maka banyak instansi Pemerintah lainnya berkepentingan terhadap penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan. Beberapa Instansi yaitu Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Dewan Jaminan Sosial Nasional bersama dengan BPJS Ketenagakerjaan menyepakati suatu Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. Dokumen peta jalan ini bertujuan untuk memberikan pedoman bagi seluruh pemangku kepentingan dalam proses penyelenggaraan jaminan sosial khususnya di bidang ketenagakerjaan. Sebagai bagian dari pedoman, peta jalan ini menyatakan sasaran umum yang ingin dicapai oleh

potential on the national development, workers' economic tenacity and independence, and national economics in general.

As a social security organization, BPJS Ketenagakerjaan has a highly strategic position. Social security is one of the state instruments to balance social, economic, and even political condition. Considering such strategic position, many government institutions have interests on the labor security program. Such institutions i.e. Coordinating Ministry of Public Welfare, Ministry of National Development Planning / National Development Planning Board, Ministry of Labor and Transmigration, and National Social Security Council and BPJS Ketenagakerjaan agree on a Labor Security Program Roadmap. This roadmap serves as a guideline for all stakeholders in the social security program, especially labor security. As a part of the guideline, this roadmap describes a general target to be achieved by BPJS Ketenagakerjaan, namely membership coverage improvement, benefit equality and justice, self-funded, program sustainability, good governance, sufficient public promotion, and effective member services.

BPJS Ketenagakerjaan yaitu meliputi peningkatan cakupan kepesertaan, kesetaraan dan keadilan manfaat, swadana, keberlanjutan program, tata kelola yang baik, pendidikan publik yang memadai, serta pelayanan peserta yang efektif.

BPJS Ketenagakerjaan berkewajiban untuk mengelola program jaminan sosial, memberikan manfaat kepada peserta, mengembangkan aset dana jaminan sosial, serta melaporkan kinerjanya kepada para *stakeholder* melalui media yang ditentukan. Kepada masyarakat, BPJS Ketenagakerjaan wajib menginformasikan kinerjanya melalui media massa baik cetak maupun elektronik tentang kinerja operasional, kondisi keuangan, kekayaan, serta hasil pengembangan asetnya. Berdasarkan Undang-Undang, BPJS Ketenagakerjaan juga berkewajiban melaporkan pelaksanaan program kepada Presiden Republik Indonesia secara berkala (setiap 6 bulan) melalui Laporan Pengelolaan Program.

Laporan Pengelolaan Program menggambarkan aspek-aspek yang diharapkan oleh Pemerintah dari BPJS Ketenagakerjaan. Aspek-aspek tersebut meliputi aspek kelembagaan, penyelenggaraan program, serta keuangan. Aspek kelembagaan meliputi laporan

BPJS Ketenagakerjaan is required to manage the social security program, provide benefits for members, develop social security fund assets, and report its performance to the stakeholders via specified media. BPJS Ketenagakerjaan is required to inform its performance to the public via mass media, either printed or electronic. Such information should mention the operating performance, financial condition, assets, and asset investment yields. Under the Law, BPJS Ketenagakerjaan is also required to regularly report the program implementation to the President of the Republic of Indonesia (one in six months) via the Program Management Report.

The Program Management Report explains aspects expected by the Government from BPJS Ketenagakerjaan. Such aspects include organizational, program implementation, and financial aspects. Organizational aspect includes reports on organization's capabilities, such as human

mengenai kapabilitas organisasi seperti sumber daya manusia, sarana, sistem pengawasan dan manajemen risiko. Aspek penyelenggaraan program memperlihatkan kinerja operasional yang mencakup kepesertaan, iuran, pembayaran manfaat (*benefit*), serta kualitas pelayanan. Aspek keuangan menyajikan kinerja pendapatan, biaya, serta investasi.

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga diberikan kewajiban untuk memberikan laporan bulanan kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan juga Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN). Laporan tersebut meliputi laporan profil yang di dalamnya memperlihatkan sumber daya manusia, dan juga laporan rekapitulasi kinerja operasional yang berisi tentang kepesertaan, keluhan, upah, klaim, dana, serta target-target.

Berbagai pedoman dan kewajiban pelaporan tersebut mengindikasikan bahwa banyak pihak yang berkepentingan atas keberhasilan BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengelolaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia. Untuk itu, tim Manajemen BPJS Ketenagakerjaan senantiasa berusaha meningkatkan kinerja organisasi dengan menggunakan beberapa pendekatan strategis dan metode pengelolaan kinerja.

resources, facilities, supervisory systems, and risk management. The program implementation aspect covers the operating performance including membership, contributions, benefit payments, and service quality. The financial aspect presents revenues, costs, and investments performance.

In addition, BPJS Ketenagakerjaan is also required to provide a monthly report to the Financial Services Authority (OJK / Otoritas Jasa Keuangan) and also National Social Security Council (DJSN / Dewan Jaminan Sosial Nasional). Such report include a profile report which shows human resources, and also operating performance recapitulation report which mentions membership, complaints, salaries, claims, funds, and targets.

Various guidelines and mandatory reports indicate that many parties have interests on the success of BPJS Ketenagakerjaan in managing the labor security program in Indonesia. Therefore, the management team of BPJS Ketenagakerjaan always tries to improve the organization's performance by applying some strategic approaches and performance management methods.

Pada level organisasional, BPJS Ketenagakerjaan menggunakan konsep *balanced scorecards* dalam membangun peta strateginya (*strategy map*), penyusunan indikator kinerja kunci (*Key Performance Indicators*), serta penentuan inisiatif strategisnya. Alur tersebut diawali dari formulasi strategi dari tim Manajemen dengan mempertimbangkan berbagai kepentingan dan ekspektasi pihak eksternal maupun internal, serta kapabilitas yang telah ada dalam organisasi maupun kapabilitas yang perlu dibangun atau diperbaiki. Berdasarkan hasil formulasi strategi tersebut, disusunlah suatu peta strategi sebagai visualisasi dari strategi yang dipilih oleh manajemen dengan menggunakan kerangka *balanced scorecards*. Kerangka tersebut merangkai 4 perspektif yaitu peserta, keuangan, proses internal, serta pertumbuhan dan pembelajaran sebagai fokus jangka pendek dan jangka panjang.

Peta strategi yang telah dibentuk tersebut menjadi acuan bagi penentuan sasaran-sasaran strategis organisasional, di mana dari sasaran itu ditentukan indikator-indikator yang dapat merefleksikan keberhasilan sekaligus sebagai alat monitoring kinerja utama. Lebih lanjut, disusunlah inisiatif strategis sebagai upaya untuk mencapai sasaran sebagaimana

At the organizational level, BPJS Ketenagakerjaan uses the balanced scorecards concept in constructing its strategy map, Key Performance Indicators, and strategic initiatives resolution. Such flow is started from the strategy formulation by the Management team by considering various interests and expectations of external and internal parties, and capabilities of the organization or capabilities to be established or developed. Based on the strategy formulation result, a strategy map is drawn as the visualization of strategies chosen by the management using the balanced scorecards framework. Such framework combines 4 perspectives, i.e. members, financial, internal process, and growth and learning as short-term and long-term focuses.

The established strategy map becomes a reference to decide on organizational strategic targets, in which indicators to reflect the success and also main performance monitoring tools are interpreted from such targets. Furthermore, a strategic initiative is drafted as initiative to reach targets as measured in the main performance indicators. Following is the scorecards

diukur dalam indikator kinerja utama. arranged by BPJS Ketenagakerjaan at the Berikut disajikan *scorecards* yang disusun organizational level: oleh BPJS Ketenagakerjaan pada level organisasional:

| Perspective | Strategic Objectives | KPI (Key Performance Indicator) |
|--|---|--|
| Financial Perspective | Maintain DJS and BPJS Ketenagakerjaan sustainability | Contribution |
| | Increase Management Funds and Investment Revenues | Asset Under Management |
| | | Investment Yields |
| Optimal cost management | Expense Ratio | |
| Customer Perspective | Expand Membership Coverage | Number of active members |
| | | Coverage Share of Wage Earners |
| | | Coverage Share of Non-Wage Earners |
| | Simple, Friendly, Modern, and Added Benefits | Customer satisfaction |
| Complaints rate compared to total claims | | |
| Internal Perspective | "PRIMA" Service Implementation | Physical Evidence Implementation under the Service Blue Print compared to number of branch offices (%) |
| | | Implementation of e-Service (self-service Kiosk) |
| | | Fast Track JHT Claims |
| | CRM B2B and B2C Implementation | Net Promoter Score |
| | Collaboration for the expansion of network and main & additional benefits | Number of networks from the cooperation with work partners (Service point offices) |
| | | Number of PPOB |
| | Effective inspection system | Member compliance rate |
| | Expand the e-business initiative use | Average of members using a digital service feature |
| | Labor Security National Movement | Brand Equity |
| | Effective good governance & | Good Governance Index |

| | | |
|--|---------------------------|--------------------------------|
| | risk management | Maturity Level Risk |
| | Value creation investment | Number of subsidiaries managed |

| Perspective | Strategic Objectives | KPI (Key Performance Indicator) |
|---|--|---|
| Learning & Growth Perspective Human Capital | To become a strategic partner | Ratio of strategic job readiness |
| | Excellent as HC Operation | Employee Satisfaction Index |
| Learning & Growth Perspective Organization Capital | To become a “learning organization” | Corporate University & Culture Learning |
| | Build leadership at each level | Employee Leadership Index |
| Learning & Growth Perspective Information Capital | “IT as the backbone of Operational & Service Excellence” | IT readiness level |

Scorecards organisasional ini kemudian diturunkan ke tingkat Direktorat, dibagikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta terkendali oleh masing-masing Direktorat tersebut. Jadi, tidak seluruh *scorecards* tersebut menjadi tanggung jawab langsung dari Direktur Utama, setiap anggota Direksi memiliki tanggung jawab atas pencapaian *scorecards* tertentu. Berikut ditampilkan Indikator Kinerja Utama yang menjadi tanggung jawab langsung dari Direktur Utama, yang secara implisit menunjukkan hal-hal paling penting dalam mengukur kinerja penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

These organizational scorecards are forwarded to the Directorate level and distributed according to main duties and functions and controlled by each Directorate. Thus, not all scorecards are direct responsibilities of the President Director. Each Director is liable for a certain scorecards performance. The following is the Key Performance Indicators, which are the direct responsibility of the President Director and implicitly show the most significant issues in measuring the labor security program performance in Indonesia.

Indikator Kinerja Utama Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan
Key Performance Indicators of the President Director of BPJS Ketenagakerjaan

| No. | Strategic Objective | KPI | Definition |
|-----|-----------------------------------|-------------------------------|--|
| 1 | Maximal Contribution from Members | Total Contribution Revenue | An indicator to measure total contribution revenue |
| 2 | | Active TK | An indicator to measure total active members |
| 3 | Optimal Investment Fund | Total Investment Revenues | An indicator to measure unrealized investment revenue |
| 4 | Best Service | Customer Satisfaction Index | An indicator to measure external customer satisfaction |
| 5 | Strong Brand | Brand Equity Index | An indicator to measure members/public perception on the brand equity of BPJS Ketenagakerjaan's programs |
| 6 | Capable Team | Human Capital Readiness Index | An indicator to measure organization's readiness in fulfilling HR qualification at strategic positions |

D. KESIMPULAN

Saat ini, hampir seluruh negara di dunia mengakui bahwa jaminan sosial memiliki posisi yang krusial baik dari segi ekonomi, sosial, maupun politik. Dengan posisi tersebut, maka pelaksanaan program jaminan sosial perlu dimonitor dan diukur keberhasilannya agar dapat disusun kebijakan publik yang tepat guna meningkatkan kinerja penyelenggaraan jaminan sosial.

Dalam tulisan ini, disebutkan beberapa penyelenggara yang mengedepankan kualitas pelayanan serta efisiensi operasional pelaksanaan program jaminan sosial. Beberapa metode pengukuran dan pengelolaan kinerja juga disinggung yaitu mengenai *benchmarking*

D. CONCLUSION

Currently, almost all countries in the world acknowledge that the social security has a crucial position, whether it is economics, social, or political position. Due to such positions, the social security program needs to be monitored and the success should be measured. Thus, suitable public policies may be drafted in order to improve the social security program performance.

This paper discusses some agencies which prioritize on the service quality and social security program operating efficiency. Several measurement methods and performance management are also discussed, i.e. benchmarking and balanced

dan implementasi konsep *balanced scorecards*. Secara umum, pada suatu bagian disajikan berbagai ukuran keberhasilan dari penyelenggara jaminan sosial di Australia (FaCS) dan Malaysia (EPF). Pada bagian akhir, secara khusus disajikan gambaran mengenai proses strategis salah satu penyelenggara jaminan sosial di Indonesia, yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Bagian ini juga menampilkan *scorecards* tingkat organisasional serta indikator kinerja utama dari Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan yang secara implisit menunjukkan hal-hal paling penting dalam mengukur kinerja penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

Artikel ini memberikan gambaran umum tentang pentingnya pengukuran kinerja serta ukuran-ukuran yang dianggap penting sebagai indikator keberhasilan penyelenggaraan jaminan sosial di beberapa negara dan secara khusus di Indonesia. Namun, tulisan ini belum memberikan suatu bukti empiris hubungan antara keberhasilan penyelenggaraan jaminan sosial di suatu negara dengan peningkatan kesejahteraan negara, baik pada level individual, kelompok masyarakat, kelompok bisnis, maupun peningkatan kondisi ekonomi, sosial, dan politik di tingkat negara. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang korelasi tersebut.

scorecards concept. In general, a section presents various accomplishment benchmarks applied by the social security agencies in Australia (FaCS) and Malaysia (EPF). Final section specifically presents a description on the strategic process of a social security agency in Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan. This section also discusses organizational level *scorecards* and key performance indicators of the President Director of BPJS Ketenagakerjaan which implicitly show significant issues in measuring the labor security program's performance in Indonesia.

This article provides a general description on the importance of performance measurement and indicators considered significant as indicators of the social security program's success in several countries and specifically in Indonesia. However, this paper has not provided an empirical evidence on the relationship between the social security program success in a country and state's welfare improvement, whether it is at the individual, community group, or business group level, or economic, social, and political condition improvement at the state level. Therefore, a further research is necessary to study such correlation.

DAFTAR PUSTAKA / BIBLIOGRAPHY

- Dasuki, Mohamed Zabidi. 2001. Tools for Measuring Social Security Performance in Malaysia. – Social Security Documentation No.26 Towards More Effective Social Security in Asia and The Pasific. International Social Security Association.
- Kaplan, Robert. & Norton, David. 1992. The *Balanced* Scorecard: Measures that Drive Performance. Harvard Business Review, January-February 1992.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1999. Asuransi Sosial. Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.
- Kientzler, Francois. 2001. Measuring Performance in Social Security: Towards a Comprehensive Management Approach. – Social Security Documentation No.26 Towards More Effective Social Security in Asia and The Pasific. International Social Security Association.
- Ogborn, Keith. 2001. Tools for Measuring Social Security Performance in Australia. – Social Security Documentation No.26 Towards More Effective Social Security in Asia and The Pasific. International Social Security Association.
- OECD. 1997. In Search of Results: Performance Management Practices. Paris.
- OECD. 2009. “Interpreting OECD Social Indicators”, in Society at a Glance 2009: OECD Social Indicators, OECD Publishing.
- Rys, Vladimir. 2011. Reinventing Social Security Worldwide: Back to Essentials. The Policy Press, Bristol.
- Sekaran, U. & Bougie, R. 2013. Research Methods for Business: A Skill-building Approach. West Sussex, United Kingdom, John Wiley & Sons Ltd.
- Stamboel, Iwan M. 1985. The Relationship Between Astek Protection and Productivity o Readings in Social Security. The Social Insurance System “Astek” Research and Development Bureau.
- Thephasdin, Padungsak. 2001. Tools for Measuring Social Security Performance in Thailand. – Social Security Documentation No.26 Towards More Effective Social Security in Asia and The Pasific. International Social Security Association.
- United Nations. 1948. Universal Declaration of Human Rights.

Curriculum Vitae

Name : Bimo Arianto, S-, MSc, Ak
 Place/ Date of Birth : Jakarta, 31st January 1981

Work Experience

| | | |
|-------------|-----------------------------------|------------------------|
| 2004 – 2006 | Public Accountant & Auditor | PKF International |
| 2006 – 2007 | Public Accountant & Auditor | RSM AAJ Associates |
| 2007 – 2012 | Financial Verificator | PT Jamsostek (Persero) |
| 2012 – 2014 | Internal Auditor | PT Jamsostek (Persero) |
| 2014 – now | Strategic Planning Junior Manager | BPJS Ketenagakerjaan |

Education

| | | |
|---------------------------------|-------------|---|
| Diponegoro University, Semarang | 1999 - 2004 | Bachelor Degree in Economics |
| City, University of London | 2013 - 2014 | MSc in Project Management, Finance and Risk |

Professional Credentials

| | |
|---|--|
| Registered Accountant | The Ministry of Finance, Republic of Indonesia |
| Chartered Accountant | Institute of Indonesian Accountants |
| Certified Associate in Project Management | Project Managemen Institute |
| Certified Strategy Execution Professional | GML Performance & QPR International |

Perilaku Menabung untuk Hari Tua bagi Pekerja di Indonesia dan di Inggris

Behaviour of Saving for Old Age For Workers in Indonesia and the United Kingdom

Eldest Augustin¹

Eldest Augustin¹

ABSTRAK

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku menabung untuk hari tua bagi para pekerja di Indonesia dan di Inggris. Penelitian ini merupakan *cross-sectional study* yang melibatkan 143 peserta dari Indonesia dan 51 peserta dari Inggris. Analisa regresi dengan menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS) menunjukkan bahwa variabel demografis dan variabel psikologis yang terdiri atas *goal clarity* dan literasi keuangan muncul sebagai faktor penting. Faktor ini menentukan kecenderungan perilaku para pekerja untuk lebih banyak menabung untuk keperluan di hari tuanya. Berdasarkan *Zimbardo Time Perspective Inventory* (ZTPI), *past positive time perspective* (TP) dan *present hedonistic* juga muncul sebagai faktor penting yang menentukan kecenderungan untuk menabung untuk hari tua bagi para

This study aims to know factors which affect the behaviour of saving for old age for workers in Indonesia and the United Kingdom. This research is a cross-sectional study involving 143 participants from Indonesia and 51 participants from the United Kingdom. A regression analysis using an Ordinary Least Square (OLS) method shows that demographic and psychological variables consisting of goal clarity and financial literacy emerge as significant factors. These factors determine the workers' behaviour tendency to save more for their old age. The Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI), past positive time perspective (TP), and present hedonistic also emerge as significant factors which determine Indonesian workers' tendency to save for old age. Meanwhile, only past positive TP emerges as a decisive factor for the Britain workers' tendency to save for old age. This study also

¹ Penata Utama Kemitraan Strategis Jaminan Sosial, Divisi Perencanaan Strategis, Karyawan BPJS Ketenagakerjaan

pekerja di Indonesia, sedangkan bagi para pekerja di Inggris, hanya *past positive* TP yang muncul sebagai faktor penentu kecenderungan untuk menabung untuk hari tua. Penelitian ini juga membahas implikasi praktis bagaimana meningkatkan kemauan menabung untuk hari tua berdasarkan peningkatan *goal clarity* (kejelasan tujuan) dan literasi keuangan.

Kata kunci: menabung untuk hari tua, pensiun, *time perspective*, *goal clarity*, literasi keuangan, demografis, masa tua.

discusses the practical implications on how to increase the willingness to save for old age based on the increased goal clarity (*clarity*) and financial literacy.

Keywords: saving for old age, retirement, *time perspective*, *goal clarity*, financial literacy, demographic, old age.

A. PENDAHULUAN

1. Latar belakang

Saat ini penuaan penduduk atau *population aging* merupakan masalah yang banyak terjadi di negara-negara termasuk Indonesia yang merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak ketiga di dunia. Indonesia dapat dikategorikan sebagai negara berkembang dengan perkembangan ekonomi yang sangat menjanjikan dengan GDP yang selalu meningkat. Namun perkembangan positif ekonomi makro tersebut tidak diikuti dengan laju peningkatan ekonomi mikro sehingga ketimpangan sosial cukup tinggi di Indonesia (World Bank, 2014).

Hal ini berarti bahwa terdapat potensi masalah kesejahteraan di Indonesia. Potensi masalah kesejahteraan ini juga semakin diperburuk dengan hasil proyeksi kependudukan bahwa 30% masyarakat Indonesia akan memasuki masa pensiun, 55 tahun, di tahun 2050. Banyak dari penduduk usia lanjut Indonesia akan rentan jatuh dalam kemiskinan di masa tuanya (Arifianto, 2004). Berdasarkan hal tersebut, penelitian terkait perilaku menabung untuk hari tua bagi para pekerja di Indonesia menjadi sangat menarik.

A. INTRODUCTION

1. Background

Nowadays, the population aging is a common problem in many countries, including Indonesia, which is the third most populous country in the world. Indonesia can be categorized as a developing country with a highly promising economic development and continuously increasing GDP. However, such positive macro-economic growth is not followed by the increase of micro-economic growth. Therefore, social inequality is quite high in Indonesia (World Bank, 2014).

This means that there is a potential welfare problem in Indonesia. This potential welfare problem is also exacerbated by the results of population projections, i.e. 30% of Indonesians will enter the retirement age of 55 years old in 2050. Many Indonesian elderlies would be vulnerable to fall into poverty in old age (Arifianto, 2004). Based on this thought, the study related to the Indonesian workers' behaviour of saving for old will be very interesting.

Sebagai perbandingan terhadap perilaku menabung bagi para pekerja di Indonesia, penyelidikan terhadap perilaku menabung untuk hari tua bagi para pekerja di Inggris juga akan menjadi sangat menarik. Studi pustaka menunjukkan bahwa masyarakat di negara maju akan cenderung untuk menabung lebih banyak sebagai persiapan di masa tua dibandingkan dengan masyarakat di negara berkembang (Edwards, 1996; Loayza, Schmidt-Hebbel, & Servén, 2000; Ozcan & Ozcan, 2004). Dengan perilaku menabung untuk hari tua bagi para pekerja di Inggris sangat dimungkinkan akan menjadi referensi bagi masyarakat di Indonesia untuk menabung lebih banyak sebagai salah satu cara untuk mempersiapkan keuangan di hari tua.

2. Studi pustaka

a. *Delay discounting*

Perilaku menabung untuk hari tua memiliki banyak keterkaitan dengan fenomena *intertemporal choices* bahwa orang akan lebih memilih untuk mengutamakan kebutuhan saat ini dibandingkan dengan kebutuhan di waktu yang akan datang. Selain itu, orang akan lebih memilih *smaller-sooner reward* penghargaan yang lebih

In comparison to the saving behaviour of Indonesian workers, studies on the Britain workers' behaviour of saving for old age will also be very interesting. A literature study showed that people in developed countries would tend to save more as a preparation for their old age compared to people in developing countries (Edwards, 1996; Loayza, Schmidt-Hebbel, and Servén, 2000; Ozcan & Ozcan, 2004). The Britain workers' behaviour to save for old age is highly possible to become a reference for Indonesians in order to save more as one of the means to prepare for their retirement finance.

2. Literature review

a. *Delay discounting*

The behaviour of saving for old age has a lot of relevance to the intertemporal choices phenomenon, which says that people would prefer to give priority to recent needs than future demands. In addition, people will tend to choose smaller-sooner reward rather than the larger-later reward. Thus, small things which can be enjoyed now are much

kecil dan cepat dibandingkan dengan *larger-later reward* penghargaan yang lebih besar kemudian. Jadi hal-hal kecil yang dapat langsung dinikmati saat ini jauh lebih penting daripada hal-hal besar yang dapat dinikmati dikemudian hari. Kebanyakan orang bersedia untuk mengorbankan kepentingan di masa depan demi mendapatkan kepentingan saat ini atau disebut dengan fenomena *delay discounting*.

Delay discounting ini mengakibatkan kecenderungan individu untuk lebih fokus pada kehidupan saat ini dibandingkan dengan kehidupan di masa depan. Persepsi yang dimiliki adalah bahwa nilai kehidupan saat ini jauh lebih besar daripada nilai kehidupan di masa depan. Fenomena inilah yang membuat kebanyakan individu memiliki kepedulian yang rendah untuk menabung untuk keperluan masa tuanya dan lebih memilih untuk membelanjakan sebagian besar penghasilannya untuk kebutuhan saat ini.

b. Save More Tomorrow (SMarT™)

Selain *delay discounting*, perilaku menabung hari tua juga dipengaruhi oleh beberapa anomali perilaku seperti

more important than big things which can be enjoyed in the future. Most people are willing to sacrifice the future interests in order to enjoy current needs or referred to as the delay discounting phenomenon.

This delay discounting causes individuals' tendency to focus more on the present life rather than the future. The perception held is that the today's life value is far greater than the future life value. This phenomenon makes most people have a low awareness to save for their old age and prefer to spend most of their incomes for current needs.

b. Save More Tomorrow (SMarTTM)

In addition to a delay discounting, the old age savings behaviour is also influenced by some anomalous

self-control (Pengendalian diri), *procrastination* (Penundaan) dan *loss aversion* (Keengganan) (Thaler, 2004). Orang yang memiliki masalah *self-control* terhadap dirinya sendiri akan sangat sulit untuk mengurangi kebutuhan saat ini dan memiliki kemauan rendah untuk menabung untuk hari tua. Kesulitan untuk menabung untuk masa tua juga akan dialami oleh *procrastinator* yang selalu menunda peningkatan kontribusi iuran untuk tabungan hari tua atau bahkan selalu menunda untuk mulai menabung untuk hari tua.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa 30% dari partisipan berniat untuk meningkatkan tingkat kontribusi iuran jaminan pensiun dalam beberapa bulan mendatang namun pada akhirnya hampir 90% dari partisipan tidak juga meningkatkan kontribusi iuran dalam empat bulan sejak dilaksanakannya penelitian tersebut (Choi, Laibson, Madrian, & Metrick, 2004). Dari sisi *loss aversion*, hambatan untuk menabung untuk masa tua merupakan implikasi dari anggapan bahwa membayar kontribusi iuran untuk tabungan masa tua dinilai sebagai sebuah penurunan dari nominal penghasilan saat ini. Sebagai akibatnya, orang akan

A research showed that 30% participants intended to increase the contribution rate of old-age security in the coming months. However, in the end, almost 90% participants did not increase their contribution in four months since the research (Choi, Laibson, Madrian, & Metrick, 2004). In terms of loss aversion, barriers to saving for old age are an implicative assumption that the contributions paid for the retirement savings is considered as a reduction of the current income. As a result, people are likely to refuse to participate in the retirement savings programme or increase contributions to the retirement savings because they do

cenderung untuk menolak berpartisipasi dalam program menabung untuk hari tua atau untuk meningkatkan kontribusi iuran tabungan hari tua karena mereka tidak menginginkan kehilangan dari penghasilan saat ini.

not want to lose their current income.

Sebagai solusi dari anomali-anomali perilaku tersebut, pemerintah Amerika Serikat melaksanakan program "Save More Tomorrow" atau disebut dengan (SMarT™). Prinsip dasar dari program SMarT™ adalah mengajak setiap individu untuk menabung lebih banyak di masa yang akan datang dan bukan untuk menabung lebih banyak saat ini. Setiap individu akan berkomitmen di awal untuk meningkatkan kontribusi iuran tabungan hari tua setiap mereka mendapatkan kenaikan penghasilan bulanan sehingga kontribusi iuran yang dibayarkan pada program SMarT™ tidak langsung dipotong dari penghasilan mereka saat ini melainkan akan dipotong dari penghasilan mereka apabila mereka mengalami kenaikan penghasilan bulanan. Kenaikan kontribusi iuran tabungan hari tua akan terus dilakukan secara otomatis hingga kontribusi iuran tersebut mencapai titik maksimum sesuai dengan yang dipersyaratkan.

As a solution of such behaviour anomalies, the government of the United States of America implements the "Save More Tomorrow" programme or called as (SMarTTM). The basic principle of the SMarTTM programme is to encourage individuals to save more in the future and not to save more today. Each individual committed at the outset to increase contributions to their retirement savings gets a rise in monthly earnings, so the contribution paid on the SMarTTM programme is not directly deducted from their current income. It will be withheld if they get a monthly income raise. The increase in contributions to the retirement savings will continue automatically until the contribution reaches its maximum as required.

Kenaikan kontribusi iuran yang dilakukan secara otomatis ini merupakan aplikasi dari anomali perilaku yang disebut dengan *status quo bias* dimana orang tersebut akan mengalami *inertia* sehingga tanpa sadar akan selalu mengalami peningkatan kontribusi iuran hingga batas maksimum yang dipersyaratkan tanpa disadari. Selain mekanisme kesepakatan di awal untuk peningkatan kontribusi pada saat menerima kenaikan penghasilan bulanan untuk mencegah persepsi bahwa terjadinya kehilangan dari penghasilan bulanan, setiap individu yang telah bergabung di program SMarTTM juga akan menerima slip kenaikan gaji dimana pada slip gaji tersebut nominal iuran untuk tabungan hari tua telah dikurangi dari nominal kenaikan penghasilan bulanan. Hal ini bertujuan untuk mencegah persepsi terjadinya kehilangan dari penghasilan yang diterima oleh tiap individu.

c. Faktor penentu yang mempengaruhi perilaku menabung untuk hari tua

Perspektif lain yang mempengaruhi perilaku menabung untuk hari tua dapat dikategorikan menjadi variabel demografis, variabel kebijakan

This automatic contribution increase is an application of the anomalous behaviour which is referred to as *status quo bias*, where the individual will have involuntarily inertia. Thus, s/he will always unconsciously increase the contribution up to the maximum extent required. In addition to a preliminary agreement mechanism for the contribution increase at the monthly income raise to avoid the perception of a monthly income loss, any individual who has joined the SMarTTM programme will also receive a salary raise receipt. Such receipt states that the contribution for the retirement savings has been deducted from the monthly income raise. It aims to avoid the perception of each individual's income loss.

c. Determinants which influence the behaviour of saving for old age

Another perspective which affects the behaviour of saving for old age can be categorized into following variables, namely demographic, government

pemerintah, dan variabel lainnya (Ozcan, Gunay, & Ertac, 2003). Oleh karena itu, Penelitian ini akan menggali lebih lanjut bagaimana pengaruh variabel demografis yang terdiri dari usia, pendapatan, jenis kelamin, pendidikan, negara dan variabel psikologi yang terdiri dari *time perspective*, goal clarity dan literasi keuangan terhadap perilaku menabung untuk hari tua.

policy, and other variables (Ozcan, Gunay, & Ertac, 2003). Therefore, this research will explore further about the influence of the demographic variable, which consists of age, income, sex, education, state and psychological variable, which consists of time perspective, goal clarity and financial literacy, towards the behaviour of saving for old age.

Variabel demografis

Demographic variables

Beberapa studi pustaka telah membuktikan pentingnya pengaruh faktor-faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, pendapatan dan pendidikan pada beberapa perilaku manusia dalam mengambil keputusan-keputusan dalam hidupnya (Jacobs-Lawson & Hershey, 2005; Petkoska & Earl, 2009). Faktor-faktor demografis ini dapat mempengaruhi persepsi, pengetahuan dan motivasi tiap-tiap individu (Stawski & Hershey, 2007). Maka faktor-faktor demografis tersebut dapat digunakan sebagai faktor penting dalam menentukan perilaku menabung untuk hari tua karena terkait erat dengan persepsi keuangan dan motivasi keuangan tiap-tiap individu.

Some literature studies have proven the significance of the demographic factors influence, such as age, sex, income and education on several human behaviours in taking some decisions in his life (Jacobs-Lawson & Hershey, 2005; Petkoska & Earl, 2009). Demographic factors can affect the perception, knowledge and motivation of each individual (Stawski & Hershey, 2007). Then, such demographic factors can be used as an important factor in determining the behaviour of saving for old age, since it is closely related to the financial perception and motivation of each individual.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa usia tiap individu akan sangat menentukan perilaku menabung untuk hari tua (Bassett, Fleming, & Rodrigues, 1998; Glass & Kilpatrick, 1998). Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan bertambahnya usia maka seseorang akan menabung lebih banyak untuk hari tuanya. Hal ini dikarenakan usia pensiun yang sudah semakin dekat akan dicapai dan mereka memiliki target pendapatan minimal yang harus dapat dicapai di masa tuanya.

Selain usia, pendidikan juga menjadi salah satu faktor yang menentukan perilaku menabung untuk hari tua yaitu bahwa orang yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan cenderung untuk menabung lebih banyak untuk masa tuanya jika dibandingkan dengan orang dengan tingkat pendidikan lebih rendah (Devaney & Su, 1997; Yuh & Olson, 1997).

Lebih jauh, penelitian lain menunjukan bahwa tingkat pendapatan memiliki pengaruh terhadap perilaku menabung untuk hari tua (Grable & Lytton, 1997; Bassett et al., 1998; Mitchell & Moore, 1998). Sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi iuran

Past research has shown that the age of each individual would significantly affect the behaviour of saving for old age (Bassett, Fleming, & Rodrigues, 1998; Glass & Kilpatrick, 1998). This study showed that along with the increasing age, people would save more for their retirement. The reason is because the retirement age is getting closer and they have minimal revenue targets which must be achieved in their old age.

In addition to age, education is also one of the factors which determines the behaviour of saving for old age. People who have higher levels of education are likely to save more for their old age compared to those with lower levels of education (Devaney & Su 1997; Yuh & Olson, 1997).

Furthermore, other research showed that the level of income influenced the behaviour of saving for old age (Grable and Lytton, 1997; Bassett et al., 1998; Mitchell & Moore, 1998). While, this study indicated that the contribution for the retirement saving would increase

untuk tabungan hari tua akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya pendapatan (Modigliani, 1986; Collins, 1991).

Faktor demografis lain yang turut berpengaruh adalah jenis kelamin. Terdapat sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak menabung untuk hari tua jika dibandingkan dengan laki-laki (Behling, Kilty, & Foster, 1983). Namun sebaliknya, beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung menabung lebih banyak untuk hari tua jika dibandingkan dengan perempuan (Hurd & Wise, 1989; Quick & Moen, 1998).

Berdasarkan hal-hal di atas maka penelitian ini akan menggali pengaruh faktor-faktor demografis tersebut pada perilaku menabung untuk hari tua bagi para pekerja di Indonesia dan di Inggris. Penelitian ini juga akan melihat apakah pengaruh dari faktor-faktor demografis tersebut akan sama di kedua negara dimaksud.

Variabel *goal clarity*

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *goal clarity* berperan penting

along with the increased income (Modigliani, 1986; Collins, 1991).

Other influencing demographic factor is sex. There are a number of studies showed that women were saving more for the retirement compared to men (Behling, Kilty & Foster, 1983). On the contrary, some studies have shown that men tended to save more for old age compared to women (Hurd and Wise, 1989; Quick & Moen, 1998).

Based on the above explanations, this study will discuss further about the influence of demographic factors to the behaviour of saving for retirement regarding workers in Indonesia and the United Kingdom. This study will also look at whether the influence of demographic factors will be the same in the two countries.

Goal clarity variable

Past research showed that goal clarity had an important role in the behaviour

dalam mempengaruhi perilaku menabung untuk hari tua (Beach, 1993; Beach, 1998; Hershey, Mowen, & Jacobs-Lawson, 2003). *Goal clarity* didefinisikan sebagai nilai-nilai yang dapat memberikan arahan yang sangat kuat dan koherensi dalam tiap individu untuk mengambil keputusan dalam hidupnya (Winell, 1987, p.271). Seseorang yang memiliki *goal clarity* yang spesifik akan lebih cenderung lebih berhasil dalam usaha untuk mencapai tujuannya dibandingkan dengan seseorang dengan *goal clarity* yang tidak spesifik.

of savings for old age (Beach, 1993; Beach, 1998; Hershey, Mowen, & Jacobs-Lawson, 2003). The goal clarity is defined as values which may provide a very strong direction and coherency in each individual to take decisions in his life (Winell, 1987, p. 271). An individual who has specific goal clarity will be more likely to be successful in an attempt to achieve his objectives rather than an individual who has unspecific goal clarity.

Hal ini dikarenakan *goal clarity* yang spesifik akan sangat membantu seseorang dalam meningkatkan rincian target yang akan dicapainya. Dalam proses menabung untuk hari tua, seseorang dengan *goal clarity* yang lebih jelas di hari tua akan cenderung lebih aktif dalam perencanaan tabunga hari tua dibandingkan dengan seseorang yang memiliki *goal clarity* yang kurang jelas (Stawski & Hershey, 2007).

The specific goal clarity will significantly help an individual to improve his detailed targets. In terms of savings for old age, an individual who has more detailed goal clarity in the old age will tend to be more active in planning his retirement savings than an individual who does not have any detailed goal clarity (Stawski & Hershey, 2007).

Variabel *time perspective* (perspektif waktu)

Time perspective variable

Variabel psikologis lainnya

Other psychological variable which

berpengaruh terhadap perilaku menabung untuk hari tua adalah *time perspective* (TP). Zimbardo and Boyd (1999) menegaskan bahwa kecenderungan perspektif seseorang terhadap waktu yaitu baik untuk saat ini, saat mendatang atau yang telah lalu, sangat berpengaruh pada perilaku individu termasuk di dalamnya proses *encoding* (mengkode), *storing* (menyimpan), *recalling* (mengingat) kejadian-kejadian yang telah lalu maupun dalam membentuk harapan, tujuan dan skenario imajiner yang akan dicapai (p. 1271).

affects the behaviour of saving for retirement is time perspective (TP). Zimbardo and Boyd (1999) asserted that an individual's perspective tendency on time, whether the perspective is aimed for current, future, or past time, would highly affect such individual's behaviour, including the process of encoding, storing, recalling past events or shaping hopes, goals, and imaginary scenario to be achieved (p. 1271).

Berdasarkan Zimbardo and Boyd (1999), terdapat lima tipe kecenderungan individu terhadap waktu yaitu *future* (masa depan), *present hedonistic* (kekinian hedonis), *present fatalistic* (kekinian fatal), *past positive* (masa lalu positif) dan *past negative* (masa lalu negative). Seseorang dengan kecenderungan *future* TP akan lebih fokus terhadap tujuan di masa depan sedangkan seseorang dengan kecenderungan *present* TP baik itu berupa *present fatalistic* dan *present hedonistic* lebih fokus pada segala sesuatu yang terjadi saat ini dan pada kegembiraan saat ini. Seseorang dengan kecenderungan *past* TP akan

According to Zimbardo and Boyd (1999), there are five types of individual tendency towards time, i.e. future, present hedonistic, present fatalistic, past positive, and negative past. An individual with a future TP tendency will focus more on his future goals, while someone with a present TP tendency, whether it is present fatalistic or present hedonistic, will focus more on any current events and excitements. Furthermore, an individual with a past TP tendency will focus more on any past events and all decisions taken in his life will constantly be influenced by past experiences.

lebih fokus kepada segala sesuatu yang telah terjadi dan semua keputusan yang diambil dalam hidupnya selalu dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu.

Positive TP akan cenderung untuk menekankan pada memori yang menyenangkan sedangkan *negative* TP akan cenderung untuk menekankan pada memori yang tidak menyenangkan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *future* TP, *present hedonistic* TP, *past negative* TP merupakan prediktor positif dalam mempengaruhi seseorang untuk membuat perencanaan keuangan di masa pensiunnya (Earl, Bednall, & Muratore, 2015). Selain itu, terdapat juga penelitian yang menunjukkan bahwa *positive* TP juga berperan sebagai prediktor positive dalam membuat perencanaan keuangan di masa pensiun (Petkoska & Earl, 2009).

Variabel literasi keuangan

Literasi keuangan didefinisikan sebagai sebuah kemampuan untuk mengambil keputusan terkait manajemen keuangan secara efektif (Schagen, 2007, p.1). Literasi keuangan juga didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam

Positive TP will tend to emphasize on the pleasant memory, while negative TP tend to emphasize on the unpleasant memory. Past research has shown that future TP, present hedonistic TP, and past negative TP are positive predictors in influencing a person to make financial planning for his retirement (Earl, Bednall, & Muratore, 2015). In addition, there are also studies which show that positive TP is also a positive predictor in the financial planning for retirement (Petkoska & Earl, 2009).

Financial literacy variable

Financial literacy is defined as an ability to take decisions related to an effective financial management (Schagen, 2007, p. 1). Financial literacy is also defined as a person's ability to know basic concepts of investments and savings

mengetahui konsep-konsep dasar (Lusardi and Mitchell, 2007c, p. 36). dalam berinvestasi dan menabung Basic concepts related to financial (Lusardi and Mitchell, 2007c, p.36). management will help an individual to Konsep-konsep dasar terkait make a financial planning, such as manajemen keuangan inilah yang akan financial planning for old age. sangat membantu seseorang dalam membuat perencanaan keuangan seperti perencanaan keuangan untuk hari tua.

Penelitian terdahulu menunjukkan Past research has shown that financial bahwa literasi keuangan merupakan literacy is a positive predictor of prediktor positif dalam perencanaan financial planning for retirement keuangan di hari tua (Behrman, Mitchell, (Behrman, Mitchell, Soo, & Bravo, Soo, & Bravo, 2012; Klapper, Lusardi, & 2012; Klapper, Lusardi, & van van Oudheusden, 2014; Lusardi & Oudheusden, 2014; Lusardi and Mitchell, 2008). Seseorang yang Mitchell, 2008). A person who has memiliki literasi keuangan lebih tinggi higher financial literacy will tend to have akan cenderung memiliki perencanaan better financial planning for his keuangan yang lebih baik untuk masa retirement rather than an individual, tuanya jika dibandingkan dengan orang which has lower financial literacy. dengan literasi keuangan lebih rendah.

Hipotesa

Penelitian ini memiliki beberapa hipotesa yaitu variabel demografis seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, pendapatan dan *time perspective* akan berpengaruh terhadap perilaku individu untuk menabung untuk hari tua. Hipotesa selanjutnya adalah seseorang dengan *goal clarity* kehidupan di masa

Hypothesis

This study has several hypotheses, i.e. demographic variable (such as gender, age, education, income and time perspective) will influence the individual's behaviour to save for retirement. The next hypothesis is an individual with goal clarity to live in an old age and higher financial literacy will

tua dan literasi keuangan yang lebih tinggi akan cenderung mempersiapkan perencanaan keuangan di masa tua secara lebih baik dibandingkan dengan orang yang memiliki *goal clarity* kehidupan di masa tua dan literasi keuangan yang lebih rendah.

B. METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di dua negara yaitu di Indonesia dan di Inggris dimana rekrutmen peserta penelitian dilakukan melalui sosial media (*Facebook, Twitter, and Reddit*) atau melalui undangan via email. Para peserta berpartisipasi dengan cara menyelesaikan sebuah survei online dimana link survei online dimaksud didistribusikan secara acak kepada orang-orang yang berdomisili baik di Indonesia dan di Inggris. Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela dan semua jawaban yang diberikan akan direkam sebagai data anonim. Survei online dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan *software* Qualtrics.

tend to better prepare for financial planning in the old age rather than individuals who have lower goal clarity to live in an old age and financial literacy.

B. METHODOLOGY

This research was conducted in two countries, namely Indonesia and the United Kingdom where research participants were recruited through social media (*Facebook, Twitter, and Reddit*) or invitation via email. The participants took part in the research by completing an online survey where such online survey link was distributed randomly to people who live both in Indonesia and the United Kingdom. The participation in this research was voluntary and all answers given would be recorded as anonymous data. Online survey in this research was created by Qualtrics software.

Tabel 1 Sampel karakteristik responden di Indonesia dan di Inggris
Table 1 Samples of respondents' characteristics in Indonesia and the United Kingdom

| Variabel <i>Variable</i> | N <i>N</i> | % populasi <i>% population</i> | N <i>N</i> | % populasi <i>% population</i> |
|---|---------------|-----------------------------------|---------------|-----------------------------------|
| Jenis kelamin : | | | | |
| <i>Sex:</i> | | | | |
| Laki-laki <i>Male</i> | 143 | 48% | 51 | 56.86% |
| Perempuan <i>Female</i> | 143 | 52% | 51 | 43.14% |
| Status pernikahan : | | | | |
| <i>Marital status:</i> | | | | |
| Belum menikah <i>Single</i> | 143 | 35.67% | 51 | 11.76% |
| Menikah <i>Married</i> | 143 | 62.24% | 51 | 52.94% |
| Cerai <i>Divorced</i> | 143 | 2% | 51 | 3.92% |
| Partner, tidak hidup bersama <i>Partner, not living together</i> | 143 | 0% | 51 | 11.76% |
| Partner, hidup bersama <i>Partner, living together</i> | 143 | 0% | 51 | 19.61% |
| Status pekerjaan : | | | | |
| <i>Employment status:</i> | | | | |
| Pekerja penuh waktu <i>Full time</i> | 143 | 90.9% | 51 | 80.39% |
| Pekerja paruh waktu <i>Part time</i> | 143 | 1.39% | 51 | 15.69% |
| Pekerja informal <i>Informal</i> | 143 | 6.29% | 51 | 1.96% |
| Tidak bekerja <i>Unemployed</i> | 143 | 0.69% | 51 | 1.96% |
| Mahasiswa <i>Student</i> | 143 | 0.69% | 51 | 0% |
| Lingkungan pekerjaan : | | | | |
| <i>Work entity:</i> | | | | |
| Pemerintahan <i>Government</i> | 143 | 52.45% | 51 | 3.92% |
| Organisasi non-profit <i>Non-profit organization</i> | 143 | 2.79% | 51 | 3.92% |
| Swasta <i>Private</i> | 143 | 9.16% | 51 | 64.7% |
| Lainnya <i>Other</i> | 143 | 5.59% | 51 | 27.45% |

Parameter

Parameter yang digunakan dalam memprediksi perilaku menabung untuk hari tua adalah persentase besarnya kontribusi iuran tabungan hari tua terhadap pendapatan bulanan yang diterima oleh peserta survei. Untuk *goal clarity*, parameter ini diprediksi dengan menggunakan lima buah pertanyaan terkait sejauh mana seseorang mencari informasi akan kehidupan di masa tua, berpikir akan kualitas hidup di masa tua, memiliki target keuangan yang harus disiapkan di masa tua, memiliki visi yang jelas kehidupan yang akan dijalani di masa tua, dan berdiskusi tentang perencanaan keuangan di hari tua dengan orang-orang terdekat seperti suami/istri dan teman (Stawski & Hershey, 2007). *Cronbach's alpha* untuk *goal clarity* partisipan di Indonesia adalah .90 sedangkan untuk partisipan di Inggris adalah .89.

Terkait dengan literasi keuangan, setiap peserta diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pertanyaan terkait konsep berhitung dasar, bunga majemuk, inflasi dan diversifikasi risiko (Klapper et al., 2014). Terkait dengan *time perspective*, parameter ini akan

Parameter

The parameter used in predicting the behaviour of saving for old age is the percentage of contributions for retirement savings against survey participants' monthly income. For goal clarity, these parameters were predicted by five questions regarding the extent to which an individual is looking for information about his retirement life, thinking of the life quality in old age, having a financial goal to be prepared in old age and a clear vision on life after retirement, and discussing financial planning for the retirement with persons close to them, such as husband/wife and friends (Stawski & Hershey, 2007). Cronbach's alpha for goal clarity of Indonesian participants is .90, while participants in the United Kingdom is .89.

Related to the financial literacy, each participant was asked to choose answers from a few questions related to basic math concepts, compound interest, inflation and risk diversification (Klapper et al., 2014). Related to the time perspective, these parameters will

diprediksi berdasarkan 15 buah pertanyaan dengan merujuk pada *Zimbardo Time Perspective Inventory* (ZTPI-short) dimana untuk masing-masing tipe perspektif terhadap waktu akan diprediksi berdasarkan 3 buah pertanyaan (Kostal, Klicperova, Lukavska, & Lukavsky, 2015). *Cronbach's alpha* untuk *time perspective* di Indonesia untuk *past positive TP*, *past negative TP*, *present fatalistic TP*, *present hedonistic TP*, *future TP* secara berturut-turut adalah .53, .72, .33, .34, .61 dan .79, .74, .59, .50, .68 untuk peserta di Inggris.

be predicted based on 15 questions by referring to the Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI-short) where each type of perspective on time will be predicted based on 3 questions (Kostal, Klicperova, Lukavska, & Lukavsky, 2015). Cronbach's alpha for the time perspective in Indonesia for past positive TP, past negative TP, present fatalistic TP, present hedonistic TP, future TP are respectively .53, .72, .33, .34, .61 and .79, .74, while the value of Cronbach's alpha for the United Kingdom participants is .59, .50, .68.

Metodologi analisis

Metodologi analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi *Ordinary Least Square* (OLS) dikarenakan variabel dependen yang digunakan merupakan variabel kontinu dan linear. *Independent t-test* juga digunakan dalam penelitian ini untuk menyelidiki apakah terdapat perbedaan antara pekerja di Indonesia dan di Inggris dalam hal kekhawatiran akan kecukupan pendapatan di hari tua, sejauh mana tiap individu terinformasi akan skema tabungan untuk hari tua dan tanggung jawab untuk memiliki kecukupan pendapatan di hari tua.

Analytical methodology

The analytical methodology applied in this research is Ordinary Least Square (OLS) regression as the dependent variable is a continuous and linear variable. An independent t-test is also applied in this study for studying whether there are any differences between workers in Indonesia and the United Kingdom in terms of concerns on the adequacy of income in old age, the extent to which each individual is informed about a savings scheme for old age and responsibility to have sufficient income in the old age. All data in this study are statistically processed

Seluruh pengolahan statistik atas data by the R programme. dalam penelitian ini menggunakan program R.

C. HASIL

C. RESULTS

Statistik deskriptif

Descriptive statistics

Hasil statistik deskriptif untuk responden di Indonesia dan di Inggris dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

The descriptive statistical results for respondents in Indonesia and the United Kingdom can be seen in the tables below:

Tabel 2. Statistik deskriptif pekerja di Indonesia
Table 2. Descriptive statistics of Indonesian workers

| Variabel <i>Variables</i> | N | Mean | St. Dev. | Min | Max |
|---|-----|------|----------|-----|-----|
| Usia <i>Age</i> | 143 | 33.3 | 5.763 | 21 | 51 |
| Pendidikan <i>Education</i> | 143 | 1.3 | 0.556 | 0 | 3 |
| Pendapatan <i>Income</i> | 143 | 4.9 | 1.650 | 0 | 9 |
| Jenis kelamin <i>Sex</i> | 143 | 1.5 | 0.501 | 1 | 2 |
| Goal clarity | 143 | 27.8 | 5.355 | 5 | 35 |
| Literasi keuangan <i>Financial literacy</i> | 143 | 2.9 | 1.303 | 0 | 5 |
| Past Positive TP | 143 | 3.7 | 0.551 | 2.3 | 5 |
| Present Fatalistic TP | 143 | 2.6 | 0.642 | 1 | 4.7 |
| Present Hedonistic TP | 143 | 3.6 | 0.547 | 1 | 5 |
| Future TP | 143 | 3.9 | 0.585 | 1.7 | 5 |
| Kontribusi untuk tabungan hari tua <i>Contributions for retirement savings</i> | 143 | 10.9 | 7.601 | 0 | 31 |

Tabel 3. Statistik deskriptif pekerja di Inggris
Table 3. Descriptive Statistics of Britain workers

| Variabel | N | Mean | St. Dev. | Min | Max |
|---|----------|-------------|-----------------|------------|------------|
| <i>Variable</i> | <i>N</i> | <i>Mean</i> | <i>St. Dev.</i> | <i>Min</i> | <i>Max</i> |
| Usia | 51 | 38 | 11.364 | 19 | 63 |
| <i>Age</i> | | | | | |
| Pendidikan | 51 | 2.2 | 1.101 | 0 | 4 |
| <i>Education</i> | | | | | |
| Pendapatan | 51 | 4.8 | 1.924 | 0 | 9 |
| <i>Income</i> | | | | | |
| Jenis kelamin | 51 | 1.4 | 0.500 | 1 | 2 |
| <i>Sex</i> | | | | | |
| Goal clarity | 51 | 20.9 | 7.747 | 5 | 31 |
| Literasi keuangan | 51 | 3.8 | 1.579 | 0 | 5 |
| <i>Financial literacy</i> | | | | | |
| Past Positive TP | 51 | 3.6 | 0.772 | 1.7 | 5 |
| Past Negative TP | 51 | 3.1 | 0.911 | 1 | 5 |
| Present Fatalistic TP | 51 | 2.2 | 0.797 | 1 | 4.3 |
| Present Hedonistic TP | 51 | 3.4 | 0.650 | 1.7 | 4.7 |
| Future TP | 51 | 3.7 | 0.714 | 1.7 | 4.7 |
| Kontribusi untuk tabungan hari tua | 51 | 8.2 | 6.671 | 0 | 26 |
| <i>Contributions for retirement savings</i> | | | | | |

Analisa regresi

Tabel 4 menunjukkan hasil analisa regresi OLS untuk memprediksi perilaku menabung untuk hari tua bagi para pekerja di Indonesia dan di Inggris dengan menggunakan persentase kontribusi iuran untuk tabungan hari tua sebagai *dependent variable*. Hasil regresi menunjukkan bahwa terdapat asosiasi positif yang signifikan antara kontribusi iuran untuk hari tua dan usia ($\beta = 0.154$, $p < .01$; Tabel 4, kolom 1). Semakin meningkatnya usia berkorelasi

Regression analysis

Table 4 shows the results of an OLS regression analysis to predict the behaviour of saving for retirement for workers in Indonesia and the United Kingdom by using a percentage of contribution to retirement as the dependent variable. Regression results indicate that there is a significant positive association between contributions for old age and age ($\beta = 0.154$, $p < .01$; Table 4, column 1). The age increase is correlated to the

dengan meningkatnya iuran untuk tabungan hari tua. Terdapat pula asosiasi positif dan signifikan antara kontribusi untuk tabungan hari tua dan tingkat pendidikan ($\beta = 1.795, p < .01$; Tabel 4, kolom1).

Tingkat pendidikan yang semakin tinggi berkorelasi dengan meningkatnya kontribusi iuran untuk tabungan hari tua. Selanjutnya, asosiasi antara kontribusi untuk tabungan hari tua dengan tingkat pendapatan juga positif dan signifikan ($\beta = 0.679, p < .01$; Tabel 4, kolom1). Semakin tinggi jumlah pendapatan maka akan semakin tinggi pula kontribusi yang dibayarkan untuk tabungan hari tua. Asosiasi antara kontribusi iuran untuk tabungan hari tua dan jenis kelamin juga positif dan signifikan ($\beta = 3.223, p < .001$; Tabel 4, kolom1).

Oleh karena variabel perempuan dalam penelitian ini merupakan *dummy variable*, OLS menunjukkan bahwa perempuan menabung lebih banyak untuk hari tua dibandingkan dengan laki-laki. Dengan demikian, hasil ini mendukung penuh hipotesis bahwa semua variabel demografis berperan sebagai prediktor signifikan dalam penelitian ini. Untuk model ini, variabel

increasing contribution for retirement savings. There is also a significant and positive association between contributions to retirement savings and education levels ($\beta = 1.795, p < .01$; Table 4, column 1).

A higher educational level correlates to the increasing contributions for retirement savings. Furthermore, the association between contributions for retirement savings and income levels is also positive and significant ($\beta = 0.679, p < .01$; Table 4, column 1). The higher the income, the higher the contributions paid for retirement savings. The association between contributions for retirement savings and sex is also positive and significant ($\beta = 3.223, p < .001$; Table 4, column 1).

Therefore, women variable in this study is a dummy variable. The OLS shows that women save more for their old age than men. Thus, this result fully supports the hypothesis that all demographic variables act as significant predictor in this study. For this model, the demographic variable describes 15.6% of the total variance.

demografis menjelaskan 15,6% dari total varians.

Selanjutnya, *goal clarity* ditambahkan di model 2 dan literasi keuangan ditambahkan di model 3. Sesuai dengan ekspektasi di awal penelitian, terdapat asosiasi positif dan signifikan antara kontribusi iuran untuk tabungan hari tua dan *goal clarity* ($\beta = 0.293, p < .001$; Tabel 4, kolom2) serta antara kontribusi iuran untuk tabungan hari tua dan literasi keuangan ($\beta = 0.746, p < .01$; Tabel 4, kolom3).

Semakin tinggi tingkat *goal clarity* dan literasi keuangan seorang pekerja maka akan semakin meningkat pula kontribusi iuran untuk tabungan hari tuanya. Dengan demikian hasil ini mendukung hipotesis diawal penelitian yang menyatakan bahwa seseorang dengan *goal clarity* kehidupan di masa tua dan literasi keuangan yang yang lebih tinggi akan cenderung mempersiapkan perencanaan keuangan di masa tua secara lebih baik dibandingkan dengan orang yang memiliki *goal clarity* kehidupan di masa tua dan literasi keuangan yang lebih rendah.

Variabel demografis dan variabel *goal clarity* dapat menerangkan 20,6% dari

Moreover, the goal clarity is added in model 2 and financial literacy is added to model 3. In accordance with expectations at the beginning of the study, there is a positive and significant association between contributions to retirement savings and goal clarity ($\beta = 0.293, p < .001$; Table 4, column 2) and contributions for retirement savings and financial literacy ($\beta = 0.746, p < .01$; Table 4, column 3).

The higher the goal clarity and financial literacy level of a worker, his contribution for retirement savings will also increase. Thus, these results support the hypothesis at the beginning of the study which states that a person with goal clarity to live in an old age and higher financial literacy will tend to better prepare for his financial planning for his old age rather than an individual who has lower goal clarity to live in an old age and financial literacy.

Demographic and goal clarity variables can explain 20.6% of the total variance

total varians di model 2 (Tabel 4, kolom 2) sedangkan variabel demografis, *goal clarity* dan literasi keuangan dapat menjelaskan 22,4% dari total varians di model 3 (Tabel 4, kolom 3). Menambahkan variabel *goal clarity* dalam model 2 meningkatkan *F-ratio* secara signifikan ($F(1,183) = 7.93, p < .001$). Selanjutnya, menambahkan variabel literasi keuangan di model 3 juga secara signifikan meningkatkan *F-ratio* jika dibandingkan dengan model 2 ($F(1,182) = 7.50, p < .001$).

Di model terakhir, variabel *time perspective* ditambahkan dan terdiri dari *past positive TP*, *past negative TP*, *present fatalistic TP*, *present hedonistic TP* and *future TP*. Bertolak belakang dengan ekspektasi di awal penelitian ini, tidak ada satupun dari tipe-tipe *time perspective* muncul sebagai prediktor yang signifikan dalam model ini ($\beta = -1.413, ns$; $\beta = 0.517, ns$; $\beta = 0.005, ns$; $\beta = 1.353, ns$; $\beta = 0.339, ns$; Tabel 4, kolom4).

Dengan demikian hipotesis di awal penelitian yang menyatakan bahwa *time perspectives* akan berpengaruh terhadap perilaku menabung untuk hari tua tidak terbukti kecuali *present fatalistic TP*. Bagaimanapun juga,

in model 2 (Table 4, column 2) whereas demographic, goal clarity and financial literacy variables can explain 22.4% of total variance in model 3 (Table 4, column 3). Adding the goal clarity variable in model 2 will significantly increase F-ratio ($F(1,183) = 7.93, p < .001$). Then, adding the financial literacy variable in model 3 also significantly increase the F -ratio when it is compared to model 2 ($F(1,182) = 7.50, p < .001$).

In the final model, the time perspective variable is added and consists of past positive TP, past negative TP, present fatalistic TP, present hedonistic TP, and future TP. Contrary to expectations at the beginning of this study, none of five time perspective types emerges as significant predictors in this model ($\beta = -1.413, ns$; $\beta = 0.517, ns$; $\beta = 0.005, ns$; $\beta = 1.353, ns$; $\beta = 0.039, ns$; Table 4, column 4).

Thus, the hypothesis at the beginning of this study, which states that the time perspectives will influence the behaviour of saving for old age, is not proven except for the present fatalistic TP. However, all predictive variables in

seluruh variabel prediktor di model ini dapat menjelaskan 24,3% dari total varians (Tabel 4, kolom 4) dan menambahkan variabel *time perspective* di model 4 juga meningkatkan *F-ratio* secara signifikan ($F(5,177) = 4.731, p < .001$).

Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat asosiasi positif yang signifikan antara kontribusi untuk tabungan hari tua dan negara ($\beta = -3.026, p < .01$; Tabel 4, kolom 1). Oleh karena Inggris merupakan *dummy variable*, maka dapat dikatakan bahwa para pekerja di Inggris memiliki kontribusi yang lebih rendah dibandingkan dengan para pekerja di Indonesia. Hal ini bertolak belakang dengan hipotesis di awal yang menyatakan bahwa pekerja di Inggris menabung lebih banyak untuk hari tuanya.

Tabel 4 OLS regresi untuk kontribusi iuran untuk tabungan untuk hari tua bagi responden di Indonesia dan di Inggris

this model can account for 24.3% of total variance (Table 4 , column 4) and adding a time perspective variable in model 4 also increases the F-ratio significantly ($F(5,177) = 4.731, p < .001$).

Furthermore, this study also shows that there is a significant and positive association between contributions to retirement savings and state ($\beta = -3.026, p < .01$; Table 4, column 1). As the United Kingdom is a dummy variable, it can be said that the workers in the United Kingdom have a lower contribution compared to workers in Indonesia. It is contradictory to the initial hypothesis which states that workers in the United Kingdom save more for their old age.

Table 4 OLS regression for contributions of retirement savings of Indonesian and Britain workers

Tabel 4. Kontribusi untuk tabungan hari tua
 Table 4. Contributions for retirement savings

| | Demografis <i>Demographic</i> | <i>Goal clarity</i> | Literasi keuangan Financial literacy | <i>Time Perspective</i> |
|---------------------------------------|----------------------------------|------------------------|---|-----------------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) |
| Usia <i>Age</i> | 0.154** (0.069) | 0.087 (0.070) | 0.078 (0.069) | 0.138* (0.076) |
| Pendidikan <i>Education</i> | 1.795** (0.780) | 2.075*** (0.763) | 2.049*** (0.757) | 2.039*** (0.762) |
| Pendapatan <i>Income</i> | 0.679** (0.302) | 0.551* (0.296) | 0.459 (0.297) | 0.533* (0.305) |
| Perempuan <i>Female</i> | 3.223*** (1.024) | 2.725*** (1.006) | 2.634*** (0.998) | 2.800*** (1.012) |
| Inggris <i>United Kingdom</i> | -3.026** (1.210) | -0.791 (1.346) | -1.366 (1.364) | -1.291 (1.389) |
| <i>Goal clarity</i> | | 0.293*** (0.086) | 0.309*** (0.086) | 0.316*** (0.092) |
| keuangan <i>Financial literacy</i> | | | 0.746** (0.367) | 0.732* (0.386) |
| <i>Past positive TP</i> | | | | -1.413 (0.936) |
| <i>Past negative TP</i> | | | | 0.517 (0.726) |
| <i>Present fatalistic TP</i> | | | | -0.005 (0.788) |
| <i>Present hedonistic TP</i> | | | | 1.353 (1.004) |
| <i>Future TP</i> | | | | 0.339 (0.897) |
| Constant | -1.550 (2.808) | -6.972** (3.159) | -8.769*** (3.254) | -14.082** (6.065) |
| Observations | 190 | 190 | 190 | 190 |
| R ² | 0.156 | 0.206 | 0.224 | 0.243 |
| Adjusted R ² | 0.133 | 0.180 | 0.194 | 0.192 |
| Residual Std. Error | 6.969 (df = 184) | 6.776 (df = 183) | 6.718 (df = 182) | 6.729 (df = 177) |
| F Statistic | 6.791*** (df = 5; 184) | 7.928*** (df = 6; 183) | 7.504*** (df = 7; 182) | 4.731*** (df = 12; 177) |

Note:

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Sebagaimana terlihat pada tabel 4, *independent t-test* menunjukkan bahwa rata-rata pekerja di Indonesia secara signifikan lebih khawatir tentang penghasilan di masa tua ($M = 5.671$) jika dibandingkan dengan pekerja di Inggris ($M = 4.431$), $t(87.3) = 2.871$, $p < .05$. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara pekerja di Indonesia dan di Inggris terkait dengan opini bahwa siapakah yang harus bertanggung jawab terhadap kecukupan penghasilan di masa tua $t(107.87) = 1.216$, $p > .05$.

Responden di kedua negara setuju bahwa tanggung jawab terhadap kecukupan pendapatan di masa tua lebih menjadi tanggung jawab masing-masing individu daripada menjadi tanggung jawab pemerintah. Terkait dengan seberapa jauh para responden terinformasi dengan program menabung untuk hari tua, *independent t-test* menunjukkan bahwa secara rata-rata, responden di Inggris lebih terinformasi tentang skema tabungan hari tua ($M = 2.490$) dibandingkan dengan responden di Indonesia ($M = 2.385$). Namun perbedaan tersebut tidak signifikan $t(84.77) = -0.725$, $p > .05$.

As shown in Table 4, the independent t-test shows that the average of workers in Indonesia is significantly more worried about their income in old age ($M = 5.671$) rather than workers in the United Kingdom ($M = 4.431$), $t(87.3) = 2.871$, $p < .05$. Then, this research shows that there is no difference between workers in Indonesia and the United Kingdom related to the opinion on who the party to be responsible for the adequacy of income in old age is, i.e. $t(107.87) = 1.216$, $p > .05$.

Respondents in both countries agree that the responsibility for the adequacy of income in old age is more on the individuals rather than the government. Related to the extent that the respondents are informed about the retirement savings programme, an independent t-test shows that the respondents in the UK are on average better informed about the retirement savings scheme ($M = 2.490$) rather than respondents in Indonesia ($M = 2.385$). However, the difference is not significant $t(84.77) = -0.725$, $p > .05$.

D. PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki faktor-faktor yang menentukan perilaku pekerja untuk lebih banyak menabung untuk hari tua baik bagi para pekerja di Inggris maupun di Indonesia. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel demografis yang terdiri dari usia, pendidikan, pendapatan, jenis kelamin dan variabel psikologis yang terdiri atas *goal clarity*, literasi keuangan dan *time perspective*.

Untuk responden di kedua negara, Indonesia dan Inggris, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin bertambahnya usia diasosiasikan dengan kontribusi iuran yang lebih tinggi untuk tabungan hari tua yang artinya penelitian ini telah mengkonfirmasi temuan dari penelitian sebelumnya (Bassett et al., 1998; Glass & Kilpatrick, 1998). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi diasosiasikan dengan tingkat kontribusi iuran untuk tabungan hari tua yang lebih tinggi (Devaney & Su, 1997; Yuh & Olson, 1997).

Sejalan dengan ekspektasi awal, tingkat

D. DISCUSSION

The purpose of this research is to study factors which determine the Indonesian and Britain workers' behaviour to save more for a smooth retirement period. The factors used in this study consist of demographic variables, i.e. age, education, income, sex and psychological variable, i.e. goal clarity, financial literacy, and time perspective.

For respondents in two countries, Indonesia and the United Kingdom, this study shows that the increasing age is related to a higher contribution to retirement savings. This means that this study has confirmed the findings of previous studies (Bassett et al., 1998; Glass & Kilpatrick, 1998). This study also shows that workers with a higher education level are associated with the higher contributions level of retirement savings (Devaney & Su, 1997; Yuh & Olson, 1997).

In line with initial expectations, the

pendapatan juga muncul sebagai prediktor signifikan dalam persentase iuran yang dikontribusikan dalam tabungan hari tua dimana semakin meningkatnya pendapatan diasosiasikan dengan persentase iuran yang lebih tinggi untuk tabungan hari tua (Modigliani, 1986; Collins, 1991). Terkait dengan jenis kelamin, penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan menabung lebih banyak untuk hari tuanya dibandingkan dengan laki-laki yang mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yaitu perempuan menabung lebih banyak daripada laki-laki (Behling, Kilty, & Foster, 1983). Dengan demikian variabel demografis terdiri dari usia, pendidikan, pendapatan dan jenis kelamin muncul sebagai prediktor signifikan dalam perilaku menabung untuk hari tua bagi para responden di Indonesia dan di Inggris.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat asosiasi positif yang signifikan antara *goal clarity* dan kontribusi untuk tabungan hari tua. Hal ini sesuai dengan temuan pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pekerja dengan *goal clarity* yang lebih tinggi akan berkontribusi lebih banyak untuk tabungan hari tua (Stawski & Hershey, 2007). Selanjutnya, penelitian ini juga

income level also emerges as a significant predictor of the percentage of contributions to retirement savings, where the income raise is associated with a higher percentage of contributions to retirement savings (Modigliani, 1986; Collins, 1991). In terms of sex, this research suggests that women save more for old age than men. It confirms previous researches, which state that women save more than men (Behling, Kilty, & Foster, 1983). Thus, demographic variables, which consist of age, education, income and sex, emerge as significant predictors of behaviour to save for retirement related to respondents in Indonesia and the United Kingdom.

This study also shows that there is a significant positive association between goal clarity and contributions to retirement savings. This is consistent with the findings of previous research which states that workers with higher goal clarity will contribute more to retirement savings (Stawski & Hershey, 2007). Furthermore, this study also shows that financial literacy has a

menunjukkan bahwa literasi keuangan memiliki asosiasi positif dengan jumlah kontribusi iuran untuk tabungan hari tua dimana temuan tersebut mengkonfirmasi temuan penelitian sebelumnya yaitu pekerja dengan literasi keuangan yang lebih tinggi menabung lebih banyak untuk hari tua (Behrman et al., 2012; Klapper et al., 2014; Lusardi & Mitchell, 2008). Terkait dengan *time perspective*, penelitian ini tidak menunjukkan adanya asosiasi antara semua jenis *time perspective* dengan perilaku menabung untuk hari tua.

Hasil lain adalah bahwa responden di Indonesia membayar kontribusi iuran untuk tabungan hari tua lebih tinggi dibandingkan dengan responden di Inggris. Hasil ini bertolak belakang dengan temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa orang-orang yang tinggal di negara maju menabung lebih banyak untuk pensiun dibandingkan dengan orang-orang yang tinggal di negara berkembang (Edwards, 1996; Loayza, Schmidt-Hebbel, & Servén, 2000; Ozcan & Ozcan, 2004).

Salah satu penjelasan atas temuan ini adalah perbedaan usia pensiun di

positive association with the contributions to retirement savings, where such findings confirm previous research findings that workers with higher financial literacy save more for old age (Behrman et al., 2012; Klapper et al., 2014; Lusardi and Mitchell, 2008). In terms of the time perspective, this research does not show any association between all types of time perspective and the behaviour of saving for old age.

Other result is that the respondents in Indonesia pay higher contributions for retirement savings than respondents in the United Kingdom. This result is contradictory to the findings of previous studies which suggest that people living in developed countries save more for retirement than people living in developing countries (Edwards, 1996; Loayza, Schmidt-Hebbel, and Servén, 2000; Ozcan & Ozcan, 2004).

One of the explanations for this finding is the difference of retirement age in

kedua negara yaitu 55 tahun di Indonesia dan 65 tahun di Inggris. Pekerja di Indonesia yang memiliki usia pensiun lebih dini daripada pekerja di Inggris dimungkinkan terpacu untuk berkontribusi lebih banyak untuk tabungan masa tuanya dan pekerja di Inggris terpacu untuk berkontribusi lebih sedikit untuk tabungan masa tuanya karena usia pensiun yang jauh lebih panjang daripada pekerja di Indonesia.

both countries, namely 55 years old in Indonesia and 65 years old in the United Kingdom. Indonesian workers who have an earlier retirement age rather than their counterparts in the United Kingdom may be more motivated to contribute more in their retirement savings and workers in the United Kingdom are motivated to give less contributions for their retirement savings as they have a longer retirement age than workers in Indonesia.

Penjelasan lain yang dapat digunakan terhadap temuan di penelitian ini juga dapat didasarkan pada hasil penelitian ini sendiri yaitu pekerja di Indonesia lebih khawatir akan kecukupan pendapatan di hari tua jika dibandingkan dengan pekerja di Inggris sehingga sebagai dampaknya pekerja di Indonesia menabung lebih banyak untuk masa tuanya. Lebih jauh lagi, pada penelitian ini ditemukan bahwa masih terdapat beberapa orang yang belum memiliki tabungan hari tua yang mayoritas penyebabnya adalah bahwa mereka merencanakan untuk menabung lebih banyak di masa depan. Alasan ini tentu saja sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *procrastinator*

Other explanation which may prevail on the findings of this research is also based on this research result, i.e. Indonesian workers are more anxious on the adequacy of income in their retirement than workers in the United Kingdom. Therefore, workers in Indonesia save more for their retirement. Furthermore, this research finds several individuals who have not had their retirement savings. The majority cause of this phenomenon is they plan to save more in the future. This reason is also in line with previous studies, which state that procrastinator is a barrier to retirement savings (Thaler, 2004).

menjadi penghambat dalam menabung untuk hari tua (Thaler, 2004).

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel demografis yang terdiri dari usia, pendidikan, pendapatan, jenis kelamin dan variabel psikologis yang terdiri dari *goal clarity* dan literasi keuangan muncul sebagai prediktor positif dan signifikan dalam memprediksi perilaku menabung untuk hari tua. Seseorang akan menabung lebih banyak untuk tabungan hari tua sejalan dengan bertambahnya usia, meningkatnya tingkat pendidikan, meningkatnya penghasilan, meningkatnya *goal clarity* dan meningkatnya literasi keuangan. Namun, terlepas dari semua prediktor tersebut, dapat dikatakan bahwa kejelasan tujuan akan kehidupan di hari tua menjadi faktor terkuat untuk memprediksi perilaku menabung untuk hari tua.

E. KESIMPULAN

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan dengan jelas bahwa *goal clarity* seseorang akan kehidupannya di masa tua menjadi faktor yang sangat penting untuk mempengaruhinya untuk menabung lebih banyak untuk masa

In this study, it can be concluded that the demographic variables consisting of age, education, income, sex and psychological variables consisting of goal clarity and financial literacy emerge as positive and significant predictors in predicting the behaviour of saving for old age. An individual will save more for retirement savings along with the increase of age, educational levels, incomes, goal clarity and financial literacy. However, despite of all these predictors, it can be said that the clear purpose to live in old age becomes the strongest factor for predicting the behaviour of saving for retirement.

E. CONCLUSION

The implication of this study clearly shows that the individual's goal clarity to live in old age is a highly significant factor to influence such individual to save more for his old age. Public and private institutions engaged in the

tuanya. Institusi pemerintah maupun swasta yang bergerak di bidang jasa tabungan hari tua ataupun pensiun dapat melakukan pelatihan untuk membantu meningkatkan *goal clarity* kehidupan seseorang di masa tuanya.

retirement savings or pension sector can hold trainings to assist in improving people's goal clarity for their life in old age.

Desain pelatihan tersebut dapat diintervensi dengan mengingatkan tiap peserta akan tujuan spesifik yang ingin mereka capai di masa tuanya seperti target kebebasan finansial di masa tua, menikmati masa tua dengan berlibur bersama keluarga, menikmati masa tua dengan mendapat kemudahan apabila membutuhkan pelayanan kesehatan dan lainnya.

Such training design can be intervened by reminding each participant on specific purposes to be accomplished in her/his old age, such as financial freedom in old age, enjoying their retirement by taking a holiday with their family, enjoying facilities on healthcare, etc.

Tujuan spesifik yang ingin dicapai di masa tua inilah yang akan membantu menciptakan gambaran rinci terhadap kehidupan masa tua seperti apa yang akan dijalani sehingga dapat memberikan motivasi tinggi untuk mencapai target yang spesifik tadi (Petkoska & Earl, 2009).

These specific purposes to be accomplished in the old age will assist in creating a detailed view on the retirement life to be enjoyed. Thus, they can encourage high motivation to accomplish such specific target (Petkoska & Earl, 2009).

Selain itu, pelatihan yang diberikan tadi dapat juga dilengkapi dengan pendidikan keuangan untuk meningkatkan literasi keuangan sehingga diharapkan dapat mempengaruhi seseorang untuk

In addition, the training provided may also be equipped with financial education to improve financial literacy. Thus, it is expected to affect an individual for saving more for her/his retirement.

menabung lebih banyak untuk masa pensiunnya.

DAFTAR PUSTAKA / BIBLIOGRAPHY

- Arifianto, A. (2004). Public Policy Towards the Elderly in Indonesia: Current Policy and Future Directions. *SSRN Electronic Journal*, 1–29. <http://doi.org/10.2139/ssrn.659882>
- Bassett, W. F., Fleming, M. J., & Rodrigues, A. P. (1998). How workers use 401(k) plans: the participation, contribution, and withdrawal decisions. *National Tax Journal*, 51(2), 263–269.
- Behrman, J. R., Mitchell, O. S., Soo, C. K., & Bravo, D. (2012). How Financial Literacy Affects Household Wealth Accumulation, 102(3).
- Choi, Laibson, D., Madrian, B. C., & Metrick, A. (2004). *For Better or for Worse: Default Effects and 401(k) Savings Behavior. Perspectives on the Economics of Aging* (Vol. 401). <http://doi.org/10.1108/09513570310482345>
- Collins, S. M. (1991). Saving Behavior in Ten Developing Countries. *National Saving and Economic Performance*, (January), 349–376. Retrieved from <http://www.nber.org/books/bern91-2>
- Earl, J. K., Bednall, T. C., & Muratore, a. M. (2015). A matter of time: Why some people plan for retirement and others do not. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 181–189. <http://doi.org/10.1093/workar/wau005>
- Edwards, S. (1996). Why are Latin America's savings rates so low? An international comparative analysis. *Journal of Development Economics*, 51(1), 5–44.
- Ginn, J., & Arber, S. (2001). Pension prospects of minority ethnic groups: Inequalities by gender and ethnicity. *British Journal of Sociology*, 52(3), 519–539. <http://doi.org/10.1080/00071310120071160>
- Glass, J. C., & Kilpatrick, B. B. (1998). Gender comparisons of baby boomers and financial preparation for retirement. *Educational Gerontology*.
- Hershey, D. A., Mowen, J. C., & Jacobs-Lawson, J. M. (2003). An experimental comparison of retirement planning intervention seminars. *Educational Gerontology*, 29(4), 339–359.
- Hurd, M. D., & Wise, D. A. (1989). The Wealth and Poverty of Widows : Assets Before and After the Husband ' s Death. *The Economics of Aging*, 151 – 175. <http://doi.org/10.3386/w2325>

- Jacobs-Lawson, J., & Hershey, D. (2005). Influence of future time perspective, financial knowledge, and financial risk tolerance on retirement saving behaviors. *Financial Services Review*, 14(August), 331–344. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Influence+of+future+time+perspective,+financial+knowledge,+and+financial+risk+tolerance+on+retirement+saving+behaviors#0>
- Klapper, L., Lusardi, A., & van Oudheusden, P. (2014). Financial Literacy Around the World: Insights from the standard & poor's ratings services global financial literact survey. *Journal of Pension Economics and Finance*. <http://doi.org/10.1017/S1474747211000448>
- Kostal, J., Klicperova, M., Lukavska, K., & Lukavsky, J. (2015). Short version of the Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI – short) with and without the Future-Negative scale , verified on nationally representative samples. *Time & Society*, 0(0), 1–24. <http://doi.org/10.1177/0961463X15577254>
- Loayza, N., Schmidt-Hebbel, K., & Servén, L. (2000). What Drives Private Saving Across the World? *Review of Economics and Statistics*, 82(2), 165–181.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2008). *Planning and Financial Literacy : How Do Women Fare ? National Bureau of Economic Research*.
- Mitchell, O. S., & Moore, J. F. (1998). Can Americans Afford to Retire? New Evidence on Retirement Saving Adequacy. *The Journal of Risk and Insurance* *The Journal of Risk and Insurance*, 65(3), 371–400. Retrieved from <http://www.jstor.org/sTabel/253656>
- Modigliani, F. (1986). Life cycle, individual thrift, and the wealth of nations. *American Economic Review*.
- Ozcan, K. M., Gunay, A., & Ertac, S. (2003). Determinants of private savings behaviour in Turkey. *Applied Economics*, 35(12), 1405–1416. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1080/0003684032000100373>
- Petkoska, J., & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24(1), 245–251. <http://doi.org/10.1037/a0014096>
- Quick, H. E., & Moen, P. (1998). Gender, employment and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 44–64. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.3.1.44>
- Ross, M., Wang, Q., Ross, M., & Wang, Q. (2010). Why We Remember and What We Remember : Culture and Autobiographical Memory, 5(4), 401–409.
- Stawski, R. S., & Hershey, D. A. (2007). Goal Clarity and Financial Planning Activities as Determinants of Retirement Savings Contributions. *The International Journal of Aging and Human Development*, 64(1), 13–32.

- Taylor-Carter, M. A., Cook, K., & Weinberg, C. (1997). Planning and Expectations of the Retirement Experience. *Educational Gerontology*, 23(3), 273–288. <http://doi.org/10.1080/0360127970230306>
- Thaler, R. H. (2004). Save More Tomorrow™ : Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving Author (s): Richard H . Thaler and Shlomo Benartzi Source : Journal of Political Economy , Vol . 112 , No . S1 , Papers in Honor of Sherwin Rosen : A Supplement to Volume 112. *Journal of Political Economy*, 112(February 2004).
- Winell, M. (1987). Personal goals: The key to self-direction in adulthood. In M. E. Ford & D. H. Ford (Eds.), *Humans as self-constructing living systems: Putting the framework to work* (pp. 261–287). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Wood, A., Downer, K., Lees, B., & Toberman, A. (2012). Household financial decision making: Qualitative research with couples. *Department for Work and Pensions, Research R*.
- World Bank. (2014). Reducing inequality in Indonesia.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*. <http://doi.org/10.1037//0022-3514.77.6.1271>

Eldest Augustin is Junior Manager of Strategic Partnership for Social Security, which is part of Strategic Planning Division in BPJS Ketenagakerjaan. She is responsible for initiating & collaborating strategic partnership with international & national institutions including technical cooperation under affiliated organization e.g. International Social Security Association (ISSA), Asian Workers Compensatoin Forum (AWCF), International Labour Organization (ILO), etc. All of activities are needed to leverage the organization capacity as on international megatrend reference. She holds Master of Science in Behavioural Economics from City University of London and Bachelor Degree of Chemical Engineering from University of Lampung.

Eldest Augustin adalah Penata Utama Kemitraan Strategis Jaminan Sosial, Divisi Perencanaan Strategis. Dalam kesehariannya, Eldest bertanggung jawab untuk melakukan inisiasi & kolaborasi kemitraan strategis dengan berbagai institusi internasional dan nasional termasuk didalamnya melakukan pengembangan kerjasama teknis bersama organisasi yang terafiliasi dalam asosiasi seperti *International Social Security Association (ISSA)*, *Asian Workers Compensatoin Forum (AWCF)*, *International Labour Organization (ILO)*, dan lain-lain. Semua kegiatan tersebut bertujuan untuk melakukan peningkatan kapasitas organisasi yang mengacu pada megatrend internasional jaminan sosial. Eldest meraih gelar *Master of Science* di bidang *Behavioral Economics* dari *City University of London* dan Sarjana Teknik Kimia dari Universitas Lampung.

KETENTUAN PENULISAN

Ketentuan Umum

1. Artikel yang dipublikasikan Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan berupa hasil penelitian dan non penelitian (ilmiah/populer) baik dari internal maupun eksternal BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki relevansi jaminan sosial, ketenagakerjaan, pengembangan sumber daya manusia, ekonomi, keuangan dan kebijakan publik.
2. Naskah yang dikirim merupakan karya asli, belum pernah dan atau akan diterbitkan media dipublikasi lainnya.
3. Artikel diketik dalam bahasa Indonesia dan atau bahasa Inggris dengan ukuran kertas kuarto dengan jumlah minimal 15 halaman dan maksimal 25 halaman dalam bentuk *hardcopy* atau *softcopy*.
4. Artikel diketik dalam bentuk *Microsoft Word* dengan ukuran kertas A4 dengan menggunakan tipe huruf *Times New Roman*, ukuran *font* 12, dan spasi 1,5.
5. Redaksi berhak menyunting setiap naskah yang masuk.

Ketentuan Penulisan Naskah

Urutan naskah mengikuti format sebagai berikut:

1. **Judul**; Judul tidak melebihi 12 kata dalam bahasa Indonesia dan dalam bahasa Inggris tidak melebihi 10 kata.
2. **Data Penulis**; ditulis lengkap tanpa gelar, dicantumkan nama .
3. **Abstrak**; dibuat dalam bahasa Indonesia dan Inggris, terdiri paling banyak 200 kata berisi tujuan, metode dan hasil penelitian.
4. **Kata Kunci**; memuat konsep yang terkandung dalam artikel, ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris terdiri dari 4 – 6 kata ditulis di bawah abstrak.
5. **Pendahuluan**; berisi latar belakang, perumusan masalah, kerangka teoritis, dan tujuan penelitian yang dibuat secara ringkas
6. **Metodologi**; memuat secara rinci dan jelas mengenai lokasi dan waktu penelitian, sumber data, serta bagaimana metode analisis datanya.
7. **Pembahasan**; Bagian ini memuat data, analisis data dan interpretasi terhadap hasil.
8. **Simpulan**; ditulis dalam bentuk essay yang memuat hasil dari penelitian.
9. **Daftar Pustaka**;menuliskan seluruh pustaka yang digunakan dalam penulisan.

Pengiriman Naskah

Naskah dapat dikirim melalui email :yulianti@bpjsketenagakerjaan.go.id, syamsumarlin@bpjsketenagakerjaan.go.id atau via pos ke Redaksi Pelaksana Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan dengan alamat Learning Office BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat Jl. Jendral Gatot Subroto No. 79 Jakarta Selatan 12930. Telp :021 520 7797 Fax 021 5260443

