

SERTIFIKAT

Diberikan Kepada
Dr. Drs. Sumadi, M.Si.

Sebagai

PEMAKALAH

Pada

SEMINAR NASIONAL DAN KONFERENSI FORUM MANAJEMEN INDONESIA KE-10
"Innovation, Technology and Social Science in Disruption Era"

Palembang, 7 - 8 Nopember 2018

Ketua FMI Pusat,
Sumadi
Sri Gunawan, DBA

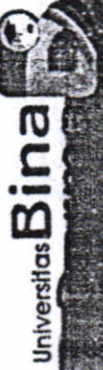
Ketua FMI Korwil SumSel,

Sumarto
Dr. M. Sumarto, S.Si, M.Si
FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KORWIL SUMSEL

FMI Ke 10 Panitia,
PALEMBANG
FORUM MANAJEMEN INDONESIA

Dr. Sunda Ariana, M.Pd., MM.

Co-Host :





**LETTER OF ACCEPTANCE
No. 528/SUMSEL- FMI10/2018**

Kepada Yth
Sumadi
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Selamat,

Setelah melalui proses review, dengan senang hati kami menyampaikan bahwa artikel :

Judul : **MINAT DAN PERILAKU PIMPINAN PERUSAHAAN
UNTUK MENJADI PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN**

Nama Penulis : **Sumadi**

Instansi : **UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Dinyatakan lolos untuk diseminarkan pada Seminar Nasional, Konferensi, Workshop dan Pengabdian Kepada Masyarakat ke 10 yang diselenggarakan oleh Forum Manajemen Indonesia (FMI) pada tanggal 7 - 8 Nopember 2018 di Palembang

Disampaikan juga untuk mengirimkan:

Abstrak dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris

artikel lengkap paling lambat tanggal 30 September 2018, dan

power point artikel (10-15 slides) paling lambat tanggal 15 Oktober 2018

jumlah kata artikel berkisar antara 3000 – 6000 kata dalam bentuk satu kolom

Identitas peserta (nama, gelar, instansi dan alamat serta email)

Pembayaran Sebagai berikut:

Pembayaran	Mengikuti Seminar & Konferensi	Mengikuti Seminar, Konferensi, Workshop dan Pengabdian Kepada Masyarakat
Sebelum 30 September 2018	Rp. 1.000.000	Rp. 1.500.000
Sebelum 30 Oktober 2018	Rp. 1.250.000	Rp. 1.750.000

Biaya dapat di transfer ke rekening BNI No. 0446788899 an. Forum Manajemen Indonesia Korwil Sumsel.

Palembang, 05 September 2018

Komite Editor

Dr. Abdul Basyith, SE., MSI

CATATAN

KOMUNIKASI SELANJUTNYA MENGGUNAKAN NOMOR LOA

MAIN HOST
KOORDINATOR WILAYAH SUMATERA SELATAN
FORUM MANAJEMEN INDONESIA

FMI

FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KOORDINATOR WILAYAH SUMATERA

CO HOST
UNIVERSITAS METHODIST INDONESIA, MEDAN



UNIVERSITAS BINA DARMA



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



UNIVERSITAS KATOLIK
SOEGIJAPRANATA



UNIVERSITAS HARAPAN MEDAN



UNIVERSITAS SWADAYA GUNUNG JATI
CIREBON



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
LEMBAH DEMPO



KOMITE EDITOR

Editor in Chief:

Dr. Abdul Basyith., S.E., M.Si

Associate Editor:

Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si

Fitriya, S.E., M.B.A., Ph.D

BIDANG ILMU

Manajemen Keuangan :

1. Prof. Dr. Muhammad Adam, S.E., M.Si (Universitas Sriwijaya)
2. Prof. Dr. Sulastri M.Kom., M.E. (Universitas Sriwijaya)
3. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D (Universitas Sriwijaya)

Manajemen Sumber Daya Manusia :

1. Prof. Dr. Sulbahri Madjir., S.E., M.M. (Universitas Tridianti Palembang)
2. Prof. Dr. Wibowo., S.E., M.Phil (Universitas Prof. Dr. Moestopo)
3. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M. (Universitas Bina Darma)

Manajemen Pemasaran :

1. Prof. Dr. Ratih Hurriyati, M.P. (Universitas Pendidikan Indonesia)
2. Dr. Lin Yan Syah, M.Si (Universitas Bina Darma)
3. Dr. Markoni Badri, S.E., M.B.A (Politeknik Negeri Sriwijaya)

Manajemen Strategic :

1. Dr. Priyono (Universitas Bina Darma)
2. Prof. Dr. Koesnawan, S.E., M.B.A (STIE Ahmad Dahlan)
3. Drs. Isnurhadi, Ph.D (Universitas Sriwijaya)

PEER REVIEWER

NO	NAMA	INSTANSI
1	Dr. Abdul Basyith, S.E., M.Si	Universitas Bina Darma
2	Fitriya, S.E., M.B.A., Ph.D	Universitas Bina Darma
3	Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.	Universitas Bina Darma
4	Dr. Hardiyansyah, SE., M.Si	Universitas Bina Darma
5	Dr. Hengky Halim	Universitas Bina Darma
6	Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si	Universitas Muhammadiyah Palembang
7	Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si	Universitas Muhammadiyah Palembang
8	Dr. Diah Isnaini, S.E., M.M	Universitas Muhammadiyah Palembang
9	Dr. Tien Djailani	Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Amkop
10	Dr. Derriawan, S.E., M.Si	Universitas Pancasila
11	Dr. Periansyah, S.E., M.Si	Politeknik Negeri Sriwijaya
12	Dr. Emi Suwarni	Universitas Bina Darma
13	Dr. Supriadi Thalib	Universitas Pancasila
14	Dr. Wa Ode Zusnita Muizu, S.E., M.Si.	Universitas Padjajaran
15	Dr. Nisma Aprini	STIE Lembah Dempo
16	Dr. Nazwirman, SE., MM	Universitas Yarsi
17	Dr. Yohanes Susanto	Universitas Indo Global Mandiri
18	Dr. Muhammad Burhan, Sag., MAg	UIN Raden Fattah
19	Dr. Desi Ulpa Anggraini	Stie Rahmaniayah
20	Dr. Sri Gustini Pane	Universitas
21	Dr. Rosemarie Sutjiati Njotoprajitno	Universitas Kristen Maranatha
22	Dr. Alimuddin Rizal	Feb Universitas Stikubank. Semarang
23	Dr. Eka Nuraini Rahmawati	Universitas Islam Riau
24	Dr. Hery Wijayanto	Universitas Muhammadiyah Ponorogo
25	Dr. Sigit Hermawan, SE., MSi	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
26	Dr. Rita Ambarwati S., Se., M.Mt	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
27	Dr. As'at Rizal, Mm	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
28	Dr. Drs. Sriyono, MM	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
29	Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil	Universitas Mustopo
30	Dr. Said Kelana,	Institute Bisnis Indonesia Kwik Kian Gie
31	Prof. Dr. Muhammad Koesmawan, MBA., DBA	STIE Ahmad Dahlan
32	Dr. Bakti Setyadi	Universitas Bina Darma
33	Dr. Dina Melita	Universitas Bina Darma
34	Dr. Kristina Sedyastuti	Universitas Bina Darma
35	Dr. Beby Karina Fawzee Sembring Se., MM	Universitas Sumatera Utara
36	Dr. Khaira Amalia Fachrudin Se., Mba	Universitas Sumatera Utara
37	Dr. Endang Sulistya Rini SE, M.Si	Universitas Sumatera Utara
38	Dr. Yeni Absah Se., M.Si.	Universitas Sumatera Utara
39	Ira Geraldina, Dr. S.E M.S Ak, Ca	Stie Indonesia Banking School
40	Dr. Ahmad Adriansyah, St., M.Si	Stie Indonesia Banking School
41	Dr. Nuri Wulandari S.E., M.Sc	Stie Indonesia Banking School
42	Dr. Muhammad Yusuf, S.E., Ak., M.M.Ca	Stie Indonesia Banking School
43	Dr. Lin Yan Syah	Universitas Bina Darma
44	Prof. Dr. Noor Salim	Universitas Mercu Buana
45	Dr. Choiriyah	Universitas Muhammadiyah Palembang

DAFTAR ISI

MAIN HOST 1

KATA PENGANTAR 2

KETUA FORUM MANAJEMEN INDONESIA KORWIL SUMSEL 4

KETUA FORUM MANAJEMEN INDONESIA PENGURUS PUSAT 5

KOMITE EDITOR 6

BIDANG ILMU 7

PEER REVIEWER 8

DAFTAR ISI 9

JADWAL PRESENTASI MANAJEMEN KEUANGAN 40

JADWAL PRESENTASI MANAJEMEN PEMASARAN 59

JADWAL PRESENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 77

JADWAL MANAJEMEN STRATEGI 97

JADWAL KEWIRAUSAHAAN 106

JADWAL EKONOMI ISLAM 112

JADWAL MANAJEMEN PERBANKAN 116

JADWAL MANAJEMEN PENDIDIKAN 122

JADWAL PARIWISATA 125

JADWAL PERPAJAKAN 129

JADWAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT 131

JADWAL MANAJEMEN UMUM 134

JADWAL MANAJEMEN TEKNOLOGI INFORMASI 137

JADWAL MANAJEMEN AGRIBISNIS 139

ABSTRAK 141

MANAJEMEN KEUANGAN 141

SESI I 141

MANFAAT PERUBAHAN SISTEM KEUANGAN DARI SISTEM MANUAL KE KOMPUTERISASI PADA CV. PANDAWA TANI 142

PENGARUH FAKTOR FUNDAMENTAL DAN PERSEPSI INVESTOR TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN DALAM INDEKS KOMPAS 100 DI ERA DIGITALISASI 143

KEPEMILIKAN KELUARGA DAN STRUKTUR MODAL DENGAN MODERASI FAMILY CEOPERUSAHAAN NON KEUANGAN DI INDONESIA 144

PENGARUH KINERJA KEUANGAN DAN KINERJA PASAR TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA 145

FINANCIAL CHECK UP KEUANGAN KELUARGA UNTUK MEMPERKUAT KESEJAHTERAAN KELUARGA ANGGOTA KOPERASI CREDIT UNION JATIMBAR SURABAYA 146

PENERAPAN SISTEM PENILAIAN SASARAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PRABUMULIH.....	445
PENINGKATAN KINERJA PELAYANAN PUBLIK PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PRABUMULIH.....	446
MENGEVALUASI KEPUASAN PEMULIHAN LAYANAN MAHASISWA MELALUI TEORI KEADILAN.....	447
STRATEGI PENATALAKSANAAN TENAGA PERAWAT UNTUK PENANGGULANGAN PEMASUNGAN DI DINAS KESEHATAN KOTA PALEMBANG.....	448
MENGUKUR PERBEDAAN WORK -LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN GENERASI Y DI PERUSAHAAN WILAYAH CIKANDE MODERN SERANG BANTEN DAN WILAYAH CIKUPA MAS TANGERANG BANTEN.....	449
PENGUATAN KOMPETENSI POLRI MELALUI SISTEM MANAJEMEN PENGETAHUAN	450
KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL: EFEKNYA PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	451
PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP STRES KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DUKUNGAN SOSIAL	452
KINERJA PEGAWAI (PEJABAT ESELON IV) PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN BANYUASIN.....	453
DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PRABUMULIH	454
PROFESIONALISME PEGAWAI DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN (PERKIMTAN) KABUPATEN BANYUASIN DALAM PEMBERIAN REKOMENDASI IMB, PIEL BANJIR, SIUJK.....	455
PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA DENGAN DUKUNGAN ATASAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI(Studi Pada Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang).....	456
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN BANYUASIN	457
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS BADAN KOTA	458
PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT.POSCO MTECH INDONESIA CILEGON-BANTEN	459
→ MINAT DAN PERILAKU PIMPINAN PERUSAHAAN UNTUK MENJADI PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN.....	460
PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL, DAN EMOTIONAL STABILITY TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	461
THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ORIENTATION, PROCESS INNOVATION, PRODUCT INNOVATION,AND INNOVATION IMPLEMENTATION, TOWARD OPERATIONAL PERFORMANCEAT UKM ELECTRIC CIGARETTE FLUID IN YOGYAKARTA	462

MINAT DAN PERILAKU PIMPINAN PERUSAHAAN UNTUK MENJADI PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN

**Dr. Sumadi M.Si
Kartika Mustika Sari, SE, MM.**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta**

Abstract

The transformation of PT. JAMSOSTEK (Persero) became BPJS Ketenagakerjaan in 2014 did not interested by the companies to register their workers as BPJS Ketenagakerjaan participants at the first time. This is interesting, whether after the recent years there has been a change in the interests and behavior of company leaders. This phenomenon is interesting to observe. The purpose of this study was to determine the interests of company leaders to register their workers as BPJS Ketenagakerjaan participants, determine the relationship between attitudes, subjective norms and planned behavior control with the interest to become BPJS Ketenagakerjaan participants, and determine the influence of behavioral control with the behavior of being BPJS Ketenagakerjaan participants.

The study was conducted using locations in the Klaten Region, Central Java. There are 1643 company leaders in this population. From this population, 192 people were taken as respondents. Samples are taken using probability random sampling by lottery. The primary data are used and collected using questionnaire that compiled by the researcher which before being tested the validity and reliability. After data collected, then analyze using the Structural Equation Modeling (SEM).

The results indicated that there was a positive and significant influence between intention in being a customer of BPJS policy on behavior. Attitudes have a positive influence but not significant to their intention, subjective norms have a positive and significant effect on intention. Planned behavioral control has a positive and significant effect on intention, and planned behavioral control has a positive influence, but not significant on the behavior of being a BPJS Ketenagakerjaan participant.

Keywords: behavior, intention, attitudes, subjective norms, planned of behavior control and BPJS Ketenagakerjaan.

Abstrak

Proses transformasi PT. JAMSOSTEK (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2014 pada awalnya belum dan tidak mendorong para pimpinan perusahaan berminat dan berperilaku untuk mendaftarkan pekerja mereka menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini cukup menarik, apakah setelah ada perkembangan waktu dan perubahan tahun telah terjadi perubahan minat dan perilaku para pimpinan perusahaan. Fenomena ini menarik untuk diamati. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan minat pimpinan perusahaan untuk mendaftarkan para pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, mengetahui hubungan antara sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku terencana dengan minat menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, dan mengetahui pengaruh kontrol perilaku dengan perilaku menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan lokasi di Wilayah Klaten, Jawa Tengah. Ada populasi sebanyak 1643 pimpinan perusahaan. Dari populasi sejumlah tersebut diambil sebanyak 192 orang sebagai responden. Sampel diambil dengan menggunakan *probability random sampling* dengan cara undian. Data yang diperlukan adalah data primer, dan dikumpulkan dengan menggunakan alat yang berupa kuesioner yang disusun oleh peneliti yang sebelum dimanfaatkan dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Setelah data dapat terkumpul dan dinyatakan telah sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan, maka dilakukan analisis data dan pengujian dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara minat untuk menjadi nasabah polis BPJS terhadap perilaku. Sikap mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap minatnya, norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat. Kontrol perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat, dan kontrol perilaku mempunyai pengaruh yang positif, tetapi tidak signifikan terhadap perilaku menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Kata kunci : perilaku, minat, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku terencana dan BPJS Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Program BPJS Ketenagakerjaan merupakan kewajiban pemilik usaha walaupun ada *cost sharing* pada pembayaran iuran antara pekerja dengan pemilik usaha. Bagi mereka, hal ini sangatlah menguntungkan karena dengan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan diakhir periode bekerja mereka akan ada sejumlah dana Jaminan Hari Tua yang dapat mereka nikmati dan kerap kali mereka sengaja memilih perusahaan yang memberikan fasilitas BPJS Ketenagakerjaan.

Kendala yang sering atau banyak terjadi adalah adanya perasaan enggan dari para pemilik usaha yang enggan mendaftarkan pekerja mereka menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan berbagai alasan, diantaranya karena harus mengeluarkan biaya lebih untuk membayar premi. Manfaat program BPJS Ketenagakerjaan sifatnya manfaat jangka panjang dan tidak bisa langsung dirasakan dengan segera perusahaan ataupun oleh peserta. Adanya pemberitaan di media yang memberitakan adanya kekurangan program BPJS ketenagakerjaan akhir-akhir ini rancu juga mempengaruhi keputusan untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Berita-berita yang disampaikan oleh para awak media sering salah dalam pemberitaan dan membuat masyarakat semakin sulit untuk membedakan antara BPJS Ketenagakerjaan dengan BPJS Kesehatan. Bahkan image pelayanan yang buruk di BPJS Kesehatan pun berdampak pada BPJS Ketenagakerjaan, hal ini telah masyarakat khawatir terhadap pelayanan yang diberikan oleh program BPJS Ketenagakerjaan.

Keikutsertaan dalam program BPJS merupakan tindakan atau perilaku yang melibatkan pimpinan perusahaan. Memahami perilaku konsumen sangatlah penting dalam kegiatan pemasaran. Perilaku konsumen itu sendiri merupakan aktivitas seseorang saat mendapatkan, mengkonsumsi dan membuang barang ataupun jasa (Mowen, 2002). Keberhasilan keputusan pemasaran membutuhkan informasi yang sifatnya khusus yang melibatkan pihak yang mengambil keputusan (Mothersbaugh and Hawkins, 2016). Memahami kondisi konsumen saat ini dapat dimanfaatkan bagi perusahaan untuk menformulasikan strategi pemasaran yang akan diimplementasikan agar dapat mendapatkan keunggulan dalam kompetisi (Drummond et al., 2008).

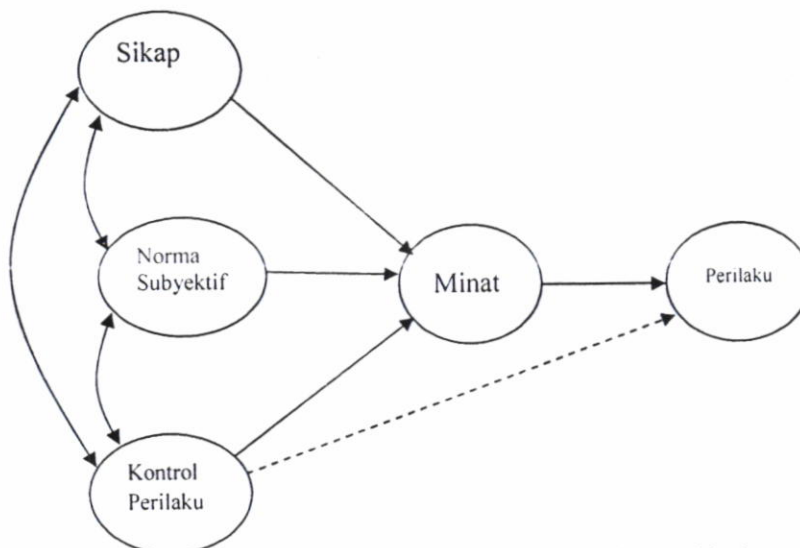
Sesuai dengan *Teory of Planned Behavior* yang dikemukakan oleh Ajzen (1991), bahwa sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku merupakan tiga faktor penentu konseptual independen dari minat dan perilaku. Dari sisi sikap, peserta akan memberikan keyakinan dan melakukan evaluasi terhadap hal-hal yang menguntungkan atau tidak mengundungkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dari sisi norma subjektif, seberapa besar pengaruh aturan undang-undang dalam memengaruhi perilaku para pimpinan perusahaan untuk

menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Kontrol perilaku terencana akan didasarkan pada kemudahan ataupun kesulitan mereka saat ini untuk menjadi peserta dan pengalaman masa lalu mereka menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

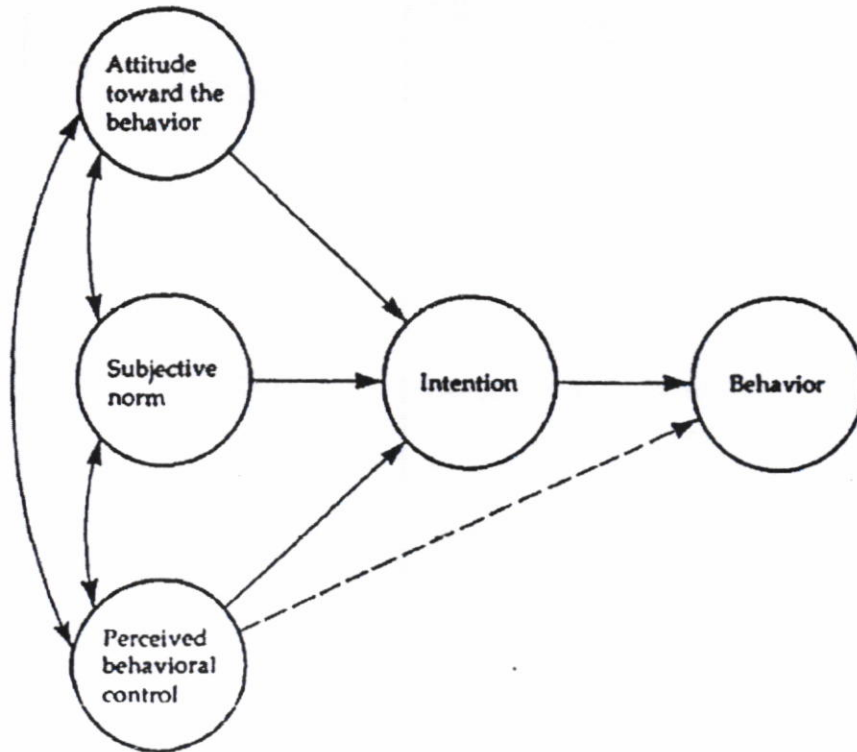
Penelitian ini diharapkan akan dapat mengetahui dan menjelaskan sebab-sebab adanya kendala dan faktor yang menjadi penyebab terhadap minat dan perilaku para pimpinan perusahaan yang sepanjang pengetahuan peneliti belum banyak atau belum pernah dilakukan. Informasi penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan yang dapat dimanfaatkan bagi perusahaan operator BPJS untuk menyusun formulasi dan strategi pemasaran yang tepat untuk mengembangkan dan memperluas kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

Teori dasar yang digunakan untuk membahas paper penelitian ini adalah *Theory of Planned Behavior* (TPB) dari Ajzen (1991). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku (behavior) seseorang terhadap sesuatu dipengaruhi oleh minatnya. Minat (*intention*) untuk berperilaku dipengaruhi oleh sikap (*attitude*), norma subyektif (*subjective norm*) dan kontrol perilaku terencana (*planned behavior control*). Secara diagramatis teori ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : *Theory of planned behavior*
Sumber : Ajzen, I (1991)



Gambar 1 : *Theory of planned behavior*

Sumber : Ajzen, I (1991)

Perilaku

Perilaku manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh manusia, dan perubahan dalam materi atau non materi yang disebabkan langsung oleh manusia (Bagozi, 1981; Fishbein dan Ajzen, 1975). Perilaku konsumen (*consumer behavior*), berhubungan dengan apa yang ditunjukkan oleh konsumen di dalam usahanya untuk mencari, membeli, menggunakan, mengevaluasi dan mengatur produk dan jasa dalam rangka untuk memenuhi kepuasan seperti harapannya (Schiffman dan Kanuk, 2010).

Minat

Minat sebagai disposisi tingkah laku, yang hingga terdapat waktu dan kesempatan yang tepat, akan diwujudkan dalam bentuk tindakan (Ajzen, 2005). Feldman (1995) menyatakan bahwa minat adalah rencana atau resolusi individu untuk melaksanakan tingkah laku sesuai dengan sikap mereka. Minat juga diartikan sebagai deklarasi internal untuk bertindak atau melakukan sesuatu (Hogg

dan Vaughan, 2005). Menurut Crow and Crow (1988), ada tiga faktor yang menimbulkan minat yaitu “Faktor yang timbul dari dalam diri individu, faktor motif sosial dan faktor emosional yang ketiganya mendorong timbulnya minat”

Berdasarkan yang telah dikemukakan, maka minat merupakan suatu keadaan bagi individu untuk melakukan sesuatu perbuatan di masa depan. Minat merupakan prediktor yang baik terhadap perilaku seseorang di masa yang akan datang. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa minat mempunyai pengaruh terhadap perilaku, diantaranya *minat* memiliki pengaruh yang besar terhadap *behavior* (perilaku) dalam memilih mode perjalanan antar kota (Peng, et al., 2014). Dalam hubungannya dengan penelitian ini, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pimpinan perusahaan untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan

Sikap

Sikap adalah disposisi untuk berespon secara *favourable* atau *unfavourable* terhadap benda, orang, institusi atau kejadian (Fishbein dan Ajzen, 1975). Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan, sikap seseorang terhadap obyek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favourable*) atau perasaan tidak mendukung (*unfavourable*) obyek tersebut (Berkowitz, 1972). Sikap terbentuk karena adanya 3 komponen yaitu kognitif, afektif dan konatif (Fishbein dan Ajzen, 1975).

Komponen kognitif berhubungan dengan keyakinan (*belief*) seseorang mengenai obyek sikap, baik yang bersifat positif atau negatif. Komponen ini berhubungan dengan pikiran atau rasio individu. Komponen afektif menyangkut masalah emosional dan menjelaskan evaluasi dan perasaan obyek sikap. Umumnya reaksi emosional yang merupakan komponen afektif ini banyak ditentukan oleh keyakinan atau apa yang diyakini benar atau salah atas suatu obyek. Komponen konatif adalah kecenderungan tingkah laku, intensi, komitmen dan tindakan yang berkaitan dengan obyek sikap. Asumsi dasarnya adalah bahwa

keyakinan dan perasaan akan mempengaruhi perilaku atau mewujudkan dalam suatu tindakan.

Beberapa hasil penelitian dapat menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sikap terhadap minat (Bonne *et al.*, 2007; Lada *et al.*, 2009; Syah dan Sayuti, 2011; Mukhtar dan Butt, 2012; Abdul, 2014). Sedangkan hasil penelitian Jusmaliani dan Nasution (2008) menemukan hasil tidak ada pengaruh antara sikap dengan minat untuk membeli. Sehubungan dengan penelitian ini, dikemukakan hipotesis.

H2 : Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pimpinan perusahaan untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Norma Subyektif

Norma subyektif didefinisikan sebagai: *“The person's perception that most people who are important to him think he should or should not perform the behavior in question”* (Fishbein dan Ajzen, 1975). Norma subyektif adalah persepsi individu tentang apakah orang lain akan mendukung atau tidak mendukung terwujudnya suatu tindakan tertentu (Baron dan Byrne, 2002). Norma subyektif seseorang dibentuk dari persepsinya terhadap lingkungan sosial yang mempunyai pengaruh untuk mendukung atau tidak mendukung pelaksanaan tingkah laku tertentu (Fishbein dan Ajzen, 1975). Norma subyektif terbentuk karena adanya persepsi terhadap faktor yang menjadi acuan lingkungan keluarga (famili) seperti suami, isteri, ayah, anak atau saudara atau dapat juga berasal dari orang lain yang dijadikan tokoh (*role*) dalam masyarakat atau kehidupan seseorang, misalnya tokoh masyarakat, tokoh agama, dan sebagainya. Beberapa hasil penelitian norma subyektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat beli produk atau daging halal (Bonne *et al.*, 2007; Lada *et al.*, 2009; Shah *et al.*, 2011; Mukhtar, 2012). Sehubungan dengan ini, dikemukakan:

H3 : Norma Subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pimpinan perusahaan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Kontrol Perilaku Terencana

Kontrol perilaku terencana (*Planned Behavioral Control/PBC*) adalah persepsi seseorang tentang kesulitan atau kemudahan dalam melaksanakan perilaku, berdasarkan kepada pengalaman sebelumnya atau hambatan yang diantisipasi dalam melaksanakan perilaku tertentu (Feldman, 1995).

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kontrol perilaku terencana terhadap minat untuk berperilaku (Ahmed 2008; Jusmaliani dan Nasution 2008 dan Shah *et al.* 2011). Persepsi kontrol perilaku terencana mempunyai peranan yang sangat penting dalam memprediksi perilaku yang tidak berada di bawah kontrol penuh individu (Ajzen, 1991). Sehubungan dengan ini, maka dikemukakan:

- H4 : Kontrol perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pimpinan perusahaan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
- H5: Kontrol perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pimpinan perusahaan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Metode Penelitian

Populasi, sampel dan data

Penelitian ini dilakukan di kantor wilayah BPJS Ketenagakerjaan Cabang Klaten. Unit analisisnya para responden pimpinan perusahaan yang berperan dalam mengambil keputusan apakah para karyawannya di ikutkan untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pimpinan perusahaan yang telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Klaten.

Jumlah sampel ditentukan dengan mengambil referensi dari Hair *et al.*, (2006) dan Augusty (2014) yang menyatakan besarnya sampel dapat ditentukan antara minimal 5 kali dan maksimal 10 kali jumlah indikator yang dipergunakan sebagai instrumen penelitian. Indikator yang dipergunakan untuk instrumen penelitian sebanyak 20 item, sehingga minimal jumlah sampel 100 dan maksimal 200.

Teknik sampling dengan *probability sampling*, metodenya *stratified*. Dengan menggunakan cara undian, setelah kuesioner disebarikan kepada para pimpinan cabang perusahaan, kuesioner yang kembali dan dapat memenuhi persyaratan sebagai sampel adalah seperti pada tabel di bawah:

Tabel 1 : Distribusi golongan perusahaan dan jumlah sampel
Jumlah sampel

Gol. Perusahaan	Kontribusi Iuran	Jumlah Perusahaan	Jumlah sampel
Platinum	80 % dari \sum iuran kantor cabang	96 perusahaan	10
Gold	15 % dari \sum iuran kantor cabang	142 perusahaan	29
Silver	4 % dari \sum iuran kantor cabang	188 perusahaan	56
Bronze	1 % dari \sum iuran kantor cabang	1217 perusahaan	96
TOTAL		1643 perusahaan	191

Data yang digunakan untuk analisis ini berupa data primer, yaitu diperoleh dari para pimpinan perusahaan yang mengikutsertakan karyawannya dalam BPJS Ketenagakerjaan. Pengumpulan dengan menggunakan alat pengambil data (instrumen) yang berupa kuesioner. Karena belum ada referensi kuesioner yang menurut peneliti sesuai dengan kebutuhan, maka peneliti menyusun kuesioner terlebih dahulu. Sebelum kuesioner dimanfaatkan untuk mengumpulkan data dengan survey lapangan kepada para pimpinan perusahaan dilakukan serangkaian pengujian validitas dan reliabilitas. Setelah mendapatkan seperangkat kuesioner yang memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, maka dimanfaatkan untuk mengumpulkan data penelitian.

Setelah data berhasil dikumpulkan, kemudian dilakukan pengujian kualitas data. Pengujian kualitas data berupa uji normalitas dan *outlier*. Berdasarkan uji kualitas data normalitas diperoleh hasil bahwa hasil angka pengujian berada pada rentang angka koefisien skewness $\pm 2,58$ sehingga data memenuhi syarat normal dan hasil outlier tidak ada yang menyimpang jauh diluar rata-ratanya, oleh sebab itu data memenuhi persyaratan kualitas dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Penelitian

Proses selanjutnya adalah analisis data yang terdiri dari analisis pengukuran dengan uji konfirmatori dan analisis struktural dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Pengujian konfirmatori dapat menjelaskan bahwa indikator-indikator pertanyaan pada setiap variabel laten memenuhi persyaratan goodness of fit (GOF). Kemudian langkah selanjutnya dilakukan pengujian struktural, untuk mengetahui apakah secara struktural model yang digunakan sesuai atau tidak. Hasil pengujian struktural dengan menggunakan pendekatan Struktural Equation Modeling (SEM) Amos, hasil akhirnya disampaikan pada Tabel 2 di bawah ini. Hasil ini merupakan serangkaian proses setelah melalui serangkaian perhitungan awal (initial) dan modifikasi.

Tabel 2. Hasil Goodness- of-Fit Model Pengukuran Struktural

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil analisis	Keterangan
$X^2 - Chi Square$	Sangat kecil	113,771	Baik
<i>Probability p value(p)</i>	$\geq 0,05$	0,056	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$	1,185	Baik
<i>RMSEA (The Roats Mean Square Error of Aproximation)</i>	$\leq 0,08$	0,031	Baik
<i>GFI (Goodness of Fit Index)</i>	$\geq 0,90$	0,930	Baik
<i>TLI (Tucker Lewis Index)</i>	$\geq 0,90$	0,904	Baik
<i>CFI (Comparative Fit Index)</i>	$\geq 0,90$	0,931	Baik
<i>ECVI (Expected Cross Validation Index)</i>	$ECVI < IM$	Default :2,701 Saturated:2,974 IM : 9,850	Baik

Sumber : Analisis Data Primer

Berdasarkan ringkasan hasil perhitungan sebagaimana yang disampaikan pada Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa model secara struktural adalah sesuai, sehingga model dan hubungan antara variabel laten yang disusun sesuai untuk analisis dan membuktikan hipotesis yang dikemukakan.

Proses berikutnya menguji, apakah hubungan dan pengaruh variabel-variabel yang diuji dan dikemukakan dalam hipotesis dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil analisis dan hasil perhitungan SEM dengan menggunakan komputer program SPSS Amos 17, pengaruh variabel, angka koefisien regresi

standar, angka critical ratio atau t hitung dan probability value atau sig. dikemukakan dalam ringkasan hasil perhitungan pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Variabel	Standardized Koefisien Regresi	Critical Ratio (t hitung)	Sig.	Kesimpulan
Sikap → Minat	- 0,125	- 0,793	0,428	Tdk Sig
Norma Sub → Minat	+ 0,449	+ 2,918	0,004	Sig
KPT → Minat	+ 0,552	+ 3,740	0,000	Sig
KPT → Perilaku	+ 0,201	+ 1,323	0,186	Tdk Sig
Minat → Perilaku	+ 0,516	+ 4,520	0,000	Sig

Sumber : Analisis Data Primer

Analisis pengujian hipotesis dengan mempergunakan hasil- hasil perhitungan sebagaimana yang disampaikan pada Tabel 3 di atas sebagai berikut:

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pimpinan perusahaan untuk menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan, berdasarkan hasil analisis dan perhitungan menunjukkan koefisien regresi standar positif 0,516 dengan angka *critical ratio* positif 4,520 dan angka *probability value* atau *sig.* 0,000. Hasil tanda angka koefisien regresi yang positif dan angka sig di bawah batas angka kritis tingkat penerimaan signifikansi $\alpha = 0,05$, maka hipotesis ini dapat diterima dan terbukti. Hal ini artinya apabila minat para pimpinan untuk menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan meningkat, maka perilakunya juga meningkat.

Hipotesis kedua menyatakan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat pimpinan perusahaan menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan. Hasil analisis dan perhitungan menunjukkan angka koefisien regresi standar negatif 0,125 dengan angka *critical ratio* negatif 0,793 dan angka *probability value* atau *sig.* 0,428. Dengan demikian dengan melihat hasil tanda koefisien regresi yang negatif dan angka *sig.* di atas batas penerimaan angka signifikansi 0,05, maka hipotesis ditolak atau tidak diterima. Hasil analisis menunjukkan tanda yang negatif, tanda ini menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan teori yang seharusnya hubungan atau pengaruh tersebut hasilnya positif. Dengan demikian

ada kemungkinan tidak dipahaminya dengan baik makna isi pertanyaan pertanyaan oleh responden, atau kemungkinan ada sebab yang lain. Bilamana jawaban para responden pimpinan perusahaan sudah benar, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebenarnya tidak ada pengaruh atau hubungan antara sikap para pimpinan perusahaan terhadap minat untuk mengikut sertakan karyawannya terhadap asuransi BPJS Ketenagakerjaan.

Hipotesis ketiga penelitian menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan. Hasil analisis dan perhitungan menunjukkan angka koefisien regresi standar positif 0,449 dengan angka *critical ratio* positif 2,918 dan angka *probability value* atau *sig.* 0,004. Hasil tanda angka koefisien regresi yang positif dan *sig* di bawah batas angka kritis tingkat penerimaan signifikansi $\alpha = 0,05$, maka hipotesis ketiga dapat diterima dan terbukti. Hal ini artinya apabila norma subjektif atas keikutsertaan BPJS ketenagakerjaan meningkat, maka minatnya juga meningkat.

Hasil analisis dan perhitungan pengaruh kontrol perilaku terencana terhadap minat pimpinan perusahaan menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan menunjukkan angka koefisien regresi standar positif 0,552 dengan *angka critical ratio* positif 3,740 dan angka *probability value* atau *sig.* 0,000 Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan batas angka kritis tingkat penerimaan signifikansi $\alpha = 0,05$, maka hipotesis keempat yang menyatakan kontrol perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan dapat diterima atau tidak ditolak. Dengan demikian, maka apabila kontrol perilaku terencana meningkat, maka minat para pimpinan untuk menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan juga meningkat.

Selanjutnya hipotesis kelima menyatakan kontrol perilaku terencana berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pimpinan perusahaan menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan. Setelah dilakukan analisis dan perhitungan yang hasilnya seperti yang disampaikan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa angka koefisien regresi standar positif 0,201 dengan angka *critical ratio* positif 1,323 dan angka *probability value* atau *sig.* 0,186. Hasil tanda angka koefisien regresi standar positif tetapi angka *sig.* berada di atas batas angka kritis tingkat

penerimaan signifikansi $\alpha = 0,05$, maka hipotesis kelima tidak dapat diterima atau ditolak.

Pembahasan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial (UU No. 24, 2011). BPJS bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan atau anggota keluarganya. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pension dan jaminan hari tua.

Mulai tanggal 1 Januari 2014, BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi dengan 3 (tiga) Program yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja, Program Jaminana Kematian dan Program Jaminan Hari tua. Sedangkan Program Jaminan Pensiun mulai diberlakukan tanggal 1 Juli 2015 yang bersamaan waktunya dengan BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi penuh. BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari PT. Jamsostek (Persero), yang berubah sesuai dengan Undang-Undang No 24 tahun 2011.

BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan para peserta.

Selanjutnya dalam hubungannya dengan penelitian tentang minat dan perilaku pimpinan perusahaan untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, diperoleh hasil temuan bahwa perilaku pimpinan untuk mengikut sertakan karyawannya dalam BPJS ketenagakerjaan dipengaruhi oleh minatnya. Dengan demikian minat para pimpinan ini merupakan faktor yang penting agar dia berperilaku untuk memutuskan dan mengikut sertakan para karyawannya dalam BPJS ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat *Theory of planned behavior* dari Ajzen (1991).

Hasil temuan penelitian ini menyatakan bahwa kontrol perilaku terencana tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap perilaku para pimpinan perusahaan untuk berperilaku mengikut sertakan karyawannya dalam BPJS ketenagakerjaan, tetapi kontrol perilaku terencana (KPT) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat pimpinan perusahaan dalam BPJS ketenagakerjaan, dan sebagaimana yang telah diuraikan bahwa penelitian ini menemukan minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku, oleh sebab itu pengaruh kontrol perilaku terencana terhadap perilaku harus melalui minat terlebih dahulu.

Selanjutnya, minat para pimpinan perusahaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh norma subyektif. Norma subyektif terdiri dari orang-orang, badan atau sesuatu yang berada diluar diri seseorang yang dijadikan referensi. Dalam hal ini dapat orang-orang yang dinilai penting, peraturan dan pendapat kawan-kawan yang berada dalam lingkungannya yang dijadikan referensi untuk diikuti oleh para pimpinan. Kepesertaan BPJS ketenagakerjaan sifatnya wajib, hal ini dituangkan dalam undang-undang, hal ini kemungkinan yang paling dijadikan referensi oleh para pimpinan perusahaan, sehingga pengaruhnya terhadap minat positif dan signifikan. Temuan ini mendukung dan memperkuat *Theory of planned behavior* dari Ajzen (1991). Beberapa penelitian lain dibidang makanan halalpun juga menghasilkan mendukung teori dari Ajzen tersebut (Bonne *et al.*, 2007; Lada *et al.*, 2009; Shah *et al.*, 2011; Mukhtar, 2012).

Sedangkan temuan penelitian ini, sikap tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat pimpinan perusahaan untuk mengikut sertakan para karyawannya dalam BPJS ketanaga kerjaan. Hasil penelitian menunjukkan angka koefisien regresi standar negatif 0,125 dengan angka *critical ratio* negatif 0,793 dan angka *probability value* atau *sig.* 0,428. Hasil tanda koefisien yang negatif ini menunjukkan tidak sesuai dengan teori yang seharusnya pengaruhnya positif. Dengan demikian ada kemungkinan tidak dipahaminya dengan baik makna isi pertanyaan pertanyaan oleh para pimpinan perusahaan yang dijadikan responden, atau kemungkinan ada sebab sebab yang lain yang belum diketahui dalam penelitian ini. Bilamana jawaban para responden pimpinan perusahaan sudah

benar, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebenarnya tidak ada pengaruh sikap para pimpinan perusahaan terhadap minat untuk mengikut sertakan karyawannya terhadap asuransi BPJS Ketenagakerjaan. Minat para pimpinan lebih dipengaruhi oleh adanya faktor lain seperti yang dijelaskan oleh penelitian ini, yaitu norma subyektif dan kontrol perilaku terencana. Sangat dimungkinkan bahwa faktor norma subyektif peraturan perundang-undangan dan kontrol perilaku terencana yang berupa kemudahan akses dan alternatif kemudahan untuk memilih plafon yang tersedia merupakan faktor yang dinilai para pimpinan perusahaan lebih penting dibandingkan dengan sikap dari dirinya sendiri terhadap masalah keikutsertaan BPJS ketenagakerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Minat berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan, hal ini ditunjukkan oleh nilai p yang lebih kecil dari 0,05. Nilai p nya sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi standar sebesar 0,516. Hal ini menjelaskan bahwa minat untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan meningkat, maka perilaku mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan juga meningkat. Hal ini membuktikan hipotesis bahwa minat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
2. Sikap berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada minat menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, hal ini ditunjukkan oleh nilai p yang lebih besar dari 0,05. Nilai p nya sebesar 0,428 dengan nilai koefisien regresi standar sebesar - 0,125. Hal ini menjelaskan apabila sikap untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan meningkat, maka minat untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan menurun. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang banyak berlaku, dan temuan hasil penelitian menolak hipotesis bahwa sikap pimpinan perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

3. Norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan pada minat menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan, hal ini ditunjukkan oleh nilai p yang lebih kecil dari 0,05. Nilai p nya sebesar 0,004 dengan nilai koefisien regresi standar sebesar 0,449. Hal ini menjelaskan bahwa apabila norma subjektif untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan meningkat, maka minat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan meningkat juga meningkat. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis norma subjektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat pimpinan untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
4. Kontrol Perilaku Terencana berpengaruh positif dan signifikan pada minat menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan hal ini ditunjukkan oleh nilai p yang lebih kecil dari 0,05. Nilai p nya sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi standar sebesar 0,552. Hal ini menjelaskan bahwa bilamana kontrol perilaku terencana untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan meningkat, maka minat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan juga meningkat. Hal ini membuktikan hipotesis yang menyatakan kontrol perilaku terencana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
5. Kontrol Perilaku Terencana tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan hal ini ditunjukkan oleh nilai p yang lebih besar dari 0,05. Nilai p nya sebesar 0,186 dengan nilai koefisien regresi standarnya 0,201. Hal ini menjelaskan bahwa apabila kontrol perilaku terencana untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan meningkat, maka perilaku untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan akan menurun. Hal ini menolak hipotesis bahwa kontrol perilaku terencana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan dapat diberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Bahwa norma subjektif dan kontrol perilaku berpengaruh signifikan pada minat menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, maka BPJS Ketenagakerjaan harus meningkatkan kerjasama dengan instansi ataupun dinas yang terkait untuk mensosialisasikan program BPJS Ketenagakerjaan guna mempengaruhi dan menginformasikan mengenai pentingnya dan manfaat mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan, atau bahkan kerjasama dengan instansi terkait dalam hal untuk melakukan penegakan hukum terhadap kewajiban mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan tetap melakukan komunikasi melalui sosialisasi kepada para pekerja dan pimpinan perusahaan mengenai program, manfaat program serta premi iuran BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan juga dapat memanfaatkan berbagai media, baik itu media cetak maupun elektronik untuk memperkenalkan program BPJS Ketenagakerjaan kepada masyarakat, untuk menyampaikan informasi bahwa perusahaan wajib mendaftarkan tenaga kerjanya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan serta untuk publikasi proses pembayaran klaim. BPJS Ketenagakerjaan dapat memilih satu *celebrity* Indonesia untuk menjadi *brand ambassador* sebagai duta untuk melakukan kampanye mengenai penting dan banyaknya manfaat menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan agar mempengaruhi masyarakat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Selain itu BPJS Ketenagakerjaan juga dituntut untuk memberikan kemudahan baik dalam proses pendaftaran, kemudahan memperoleh informasi hingga proses pengajuan klaim. Proses pelayanan yang mudah, cepat serta prima.

2. Bahwa minat berpengaruh signifikan terhadap perilaku menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, banyak pimpinan perusahaan yang sudah mengetahui mengenai kewajiban mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan, mereka juga menyadari akan kebutuhan akan perlindungan dan mereka dapat memperoleh informasi mengenai BPJS Ketenagakerjaan melalui media elektronik seperti website, call center, facebook dan tweeter. BPJS Ketenagakerjaan diharapkan proaktif mendorong dan memfasilitasi mereka

untuk mewujudkan minat mereka untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan melakukan pendekatan persuasif terlebih dahulu.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti lebih lanjut mengenai analisis perilaku menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, seperti minat ekspeserta menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan kembali secara mandiri pasca PHK dari perusahaan dan telah merasakan manfaat program Jaminan Hari Tua yang telah meraka cairkan saat sudah tidak bekerja di perusahaan.

Peneliti lain juga dapat menggunakan metode yang berbeda, seperti wawancara yang lebih mendalam untuk memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan detail dibandingkan dengan metode pengumpulan data dengan kuesioner.

Daftar Pustaka

- Abdul, K. A. (2014), "Young consumer's attitude towards halal food outlets and JAKIM's certification in Malaysia". *Procedia-Social and Behavioral Science*. 121 .26-34.
- Ajzen, I., Fishbein.(1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Ajzen, I. (1991), "The theory of planned behavior". *Orgazizational Behavior and Human Decision Process*, (50), 179-211.
- Ajzen, I., (1992). "Application of the theory of Planned Behavior to Leisure Choice.*Journal of Leisure Research*, 24 (3), 207-224
- Ajzen, I., Madden, T.j., dan Ellen, P. S., (1992). " A Comparison of the Theory of Planned Behavior and The theory of Reasond Action", *Journal PSPB*, 18 (1), 3-9
- Ajzen, I. (2005), *Attitudes, Personality, and Behavior*, (2nd Edition), Milton-Keynes, England: Open University Press / McGraw-Hill.
- Bagozi, R.P. (1981), "Attitudes, intentions and behavior: A test of some key hipottheses", *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 46-61.
- Berkowitz, L (1972), *Social Psychology*, Glenview: Scott, Foresman and Company.
- Bonne, K., Vermeir, I., Bergeaud B. F. and Verbeke, W. (2007), "Determinants of halal meat consumption in France", *British Food Journal*, 109 (5), 367-386.

- BPJS Ketenagakerjaan, (2016), <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>. Diakses April 2018
- Drummond, G., Ensor, J., Ashford, R. (2008). *Strategic Marketing*, Third Edition, Oxford: Elsevier Butterwort-Heinemann
- Feldman, R.S. (1995), *Social Psychology*, New Jersey: Prentice Hall.
- Ferdinand, A. (2006), *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen : Aplikasi Model-Model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN 979.704.233.2.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. (1975). *Beliefs, Attitude, Intention and Behavior*, New York: Addison-Wesley Publishing Company, INC.
- Hair, J.F., Ralph, E.A., Ronald, L.T, and William, C. B. (2006), *Multivariate Data Analysis, 5th ed.* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hogg, M.A. and Vaughan, G.M. (2005), *Introduction to Social Psychology*, Sidney, Australia: Prentice Hall.
- Lada, S., Harvey, T. G.and Amin, H.(2009), "Predicting intention to choose halal products using theory of reasoned action", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. 2 (1), 34-48.
- Mothersbaugh, D.L, and Hawkins, D.L.(2016). *Consumer Behavior*, Thirteenth edition, New York: McGrawHill Education.
- Mowen, John, C., dan Minor, M., (2002), *Perilaku Konsumen*, Jilid 1, Edisi Kelima (terjemahan), Jakarta: Erlangga.
- Mukhtar, A. and Butt M.M. (2012), "Intention to choose Halal products: the role of religiosity", *Journal of Islamic Marketing*, 3 (2), 108-120.
- Schiffman, L.G. and Kanuk, L.L. (2010), *Consumer Behavior*, tenth edition, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall Pearson.
- Sekaran, U. (2003), *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, New York : John Willey & Sons, Inc.
- Shah, A. S., Sayuti, M., Nazura,M. (2011), "Applying the Theory of Planned Behavior (TPB) in halal food purchasing", *International Journal of Commerce and Management*, 21 (1), 8-20.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*