

**ANALISIS STRATEGI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL
(BPJS) KETENAGAKERJAAN CABANG BANDAR LAMPUNG DALAM
MENINGKATKAN KEPESERTAAN TENAGA KERJA INFORMAL DI
MASA PANDEMI COVID-19**

(Skripsi)

Oleh

**AULIA KHOIRURRAHMAN NASUTION
1716041070**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

ANALISIS STRATEGI BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN CABANG BANDAR LAMPUNG DALAM MENINGKATKAN KEPESERTAAN TENAGA KERJA INFORMAL DI MASA PANDEMI COVID-19

Oleh

AULIA KHOIRURRAHMAN NASUTION

Disahkannya UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengamankan PT. Jamsostek berubah menjadi badan hukum publik, sehingga sejak tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) Akan tetapi di Masa Pandemi Covid-19, yang menjadi permasalahannya adalah tidak adanya keahlian yang dimiliki di sektor tenaga kerja informal, selain itu pekerja di sektor informal masih enggan untuk mendaftarkan diri ke BPJS sebagai kepesertaan karena keuangan yang menipis untuk bertahan hidup di masa Pandemi Covid-19, masyarakat belum paham manfaat menjadi peserta di BPJS Ketenagakerjaan terutama di tenaga kerja informal. Tujuan penelitian ini agar mengetahui pelaksanaan strategi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teori dari Bogdan dan Taylor menurut Moloeng yaitu reduksi data, kategorisasi dan sintesasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan cukup baik dan juga pemahaman masyarakat khususnya pekerja sektor informal tentang perlindungan jaminan kerja cukup baik, tetapi di Masa Pandemi Covid-19 memungkinkan untuk perubahan dalam melihat perlindungan jaminan kerja di semua kalangan tanpa memandang status ekonomi, pendidikan dan sosial.

Kata Kunci : BPJS Ketenagakerjaan, Pekerja Sektor Informal, Pandemi Covid-19, implementasi strategi

ABSTRACT

STRATEGY ANALYSIS OF EMPLOYMENT SOCIAL SECURITY IMPLEMENTING AGENCY (BPJS) BANDAR LAMPUNG BRANCH IN INCREASING INFORMAL WORKER PARTICIPATION IN THE COVID-19 PANDEMIC

**By
AULIA KHOIRURRAHMAN NASUTION**

The enactment of Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Administering Body (BPJS) which mandates PT. Jamsostek turned into a public legal entity, so that since January 1, 2014 PT. Jamsostek has been transformed into an Employment Social Security Administering Body (BPJS Ketenagakerjaan). However, during the Covid-19 pandemic, the problem is that there is no expertise in the informal workforce, besides that, workers in the informal sector are still reluctant to register with BPJS as an employee. Due to thinning finances to survive during the Covid-19 Pandemic, people do not understand the benefits of being a participant in BPJS Ketenagakerjaan, especially in informal workers. The purpose of this study is to find out the implementation of the strategy carried out by BPJS Ketenagakerjaan to increase Informal Workforce Participation. The research method used is descriptive qualitative. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. The data analysis technique used the theory of Bogdan and Taylor according to Moloeng, namely data reduction, categorization and synthesis. The results of this study indicate that the implementation of the strategy carried out by BPJS Ketenagakerjaan is quite good and also the understanding of the community, especially informal sector workers about job security protection is quite good, but in the Covid-19 Pandemic Period it is possible for a change in looking at job security protection in all circles regardless of status. economic, educational and social.

Keywords: BPJS Ketenagakerjaan, Informal Sector Workers, Covid-19 Pandemic, strategy implementation

**ANALISIS STRATEGI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL
(BPJS) KETENAGAKERJAAN CABANG BANDAR LAMPUNG DALAM
MENINGKATKAN KEPESERTAAN TENAGA KERJA INFORMAL DI
MASA PANDEMI COVID-19**

**Oleh
Aulia Khoirurrahman Nasution**

Skripsi

**Sebagai Salah satu Syarat untuk Mencapai Gelar SARJANA
ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi : **ANALISIS STRATEGI BADAN PENYELENGGARA
JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN
CABANG BANDAR LAMPUNG DALAM
MENINGKATKAN KEPESERTAAN TENAGA
KERJA INFORMAL DI MASA PANDEMI COVID-19**

Nama : **Aulia Khoirurrahman Nasution**

Nama Induk Mahasiswa : **1716041070**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. Komisi Pembimbing


Nana Mulyana, S.IP, M.Si
NIP. 197106152005011003

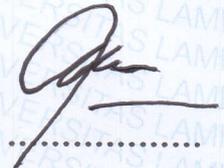
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara


Meiliyana, S.IP., M.A
NIP. 197405202001122002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Nana Mulyana, S.IP., M.Si**



Sekretaris : **Apandi, S.Sos., M.Si**



Penguji Utama : **Simon Sumanjoyo H., S.A.N., M.P.A**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si
NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 27 Agustus 2021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 20 Agustus 2021
Yang membuat pernyataan,



Aulia Nurrahman Nasution
NPM 1716041070

RIWAYAT HIDUP



Aulia Khoirurrahman Nasution, lahir di kota Palembang pada tanggal 13 April 1999 dari pasangan Bapak Drs. Hamzah Fansuri Nasution dan Ibu Dra. Nurbaiti, merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis mengenyam pendidikan formalnya dimulai tahun 2002 di TK MAHARDIKA Palembang. Kemudian dilanjutkan di SD Yayasan IBA Palembang dan lulus tahun 2011, selanjutnya di SMPN 9 Palembang dan pindah ke SMPN 4 Pematangsiantar pada kelas 2 SMP dan lulus tahun 2014. Selanjutnya, SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar menjadi sekolah yang menjadi pilihannya dan diselesaikannya pada tahun 2017.

Penulis terdaftar dan terpilih menjadi mahasiswa Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2017 melalui jalur SBMPTN. Selama menjadi mahasiswa, penulis terdaftar dan aktif di beberapa Unit Kegiatan Mahasiswa, seperti HIMAGARA sebagai anggota aktif dari tahun 2017 hingga 2021. Pada tanggal 1 Juli 2020, penulis melaksanakan Praktik Lapangan Kerja (PKL) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Kemudian pada bulan Desember 2020, penulis melakukan penelitian sebagai bahan penyusunan skripsi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung. Hingga akhirnya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan sarjananya pada bulan Agustus tahun 2021 dengan skripsi yang berjudul : **“Analisis Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19.”**

MOTTO

**“Iman tanpa ilmu bagaikan lentera di tangan bayi.
Namun ilmu tanpa iman bagaikan lentera di tangan
pencuri.”**

(Buya Hamka)

**“Orang yang paling sempurna bukanlah orang
dengan otak yang sempurna, melainkan orang yang
dapat mempergunakan sebaiknya-baiknya dari
bagian otaknya yang kurang sempurna.”**

(Aristoteles)

**“Sukses dalam hidup tidak ditentukan oleh kartu
baik,tapi dengan cara memainkan kartu buruk
dengan baik.”**

(Khoir)

PERSEMBAHAN

Pertama-tama saya ucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmatnya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya baik dengan baik. Karya ini saya persembahkan untuk :

Kedua orang tua ku yang berada di kampung halaman

Adik saya yang sekarang duduk di kelas 12 SMA

Sahabat-sahabatku baik dari SMA maupun Kuliah

Pengagum Rahasia yang sekarang dalam perantauan semoga
dipertemukan kedepannya

Terima Kasih

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Atas segala kehendak dan kuasa Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **“Analisis Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara di Universitas Lampung.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis ketahui. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra.Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan FISIP Unila
2. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara
3. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara
4. Bapak Nana Mulyana, S.IP., M.Si, selaku pembimbing utama atas ketersediannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini
5. Bapak Apandi, S.Sos., M.Si, selaku pembimbing kedua atas ketersediannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini
6. Bapak Simon Sumanjoyo Hutagalung, S.A.N., M.P.A, selaku penguji utama pada skripsi. Terimakasih untuk masukan dan saran-saran pada seminar proposal maupun seminar hasil terdahulu

7. Bapak Syamsul Ma'arif, S.IP., M.Si selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan masukan baik berupa kritik, saran, dan dukungan yang telah diberikan
8. Dosen-dosen di Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang selama ini berperan memberikan pengalaman dan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis
9. Pak Johari terima kasih atas bantuan dalam kelancaran proses di jurusan
10. Mba Wulan terima kasih atas segala bantuannya kepada mahasiswa dan kesetiiaannya terhadap jurusan
11. Pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Bandar Lampung yang telah memberikan izin dan meluangkan waktu kepada penulis untuk diwawancarai. Terimakasih kepada Bapak Widodo selaku Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung, Ibu Ratna selaku Sekretaris BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung, Bapak Bambang Purwadjatmika selaku Kepala Bidang Kepesertaan, Bapak Michel Serena selaku Account Representative Khusus, Ibu Shabrina selaku Penata Madya SDM, serta pihak yang terkait atas kerjasamanya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
12. Terimakasih kepada masyarakat khususnya Pekerja Sektor Informal yang ada di Kota Bandar Lampung yang telah bersedia menjadi objek peneliti
13. Keluargaku tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung. Ayah, Ibu, dan Adek yang selalu mendoakan siang dan malam dan memberikan motivasi serta semangat.
14. Terimakasih kepada saudara/ sepupu yang ada di Kota Bandar Lampung, Mak Darus, Mami Yuni, Bang Irzzan, Bang Irfan dan Kakak Rani.
15. Terimakasih kepada teman Kontrakan Uye, Arif, Casirin, Danang, Ega, Fathur, Ginanjar, Ridho, dan Tiurma yang selalu mendukung dan memberi semangat
16. Terimakasih kepada satu kelompok PKL, Kartika, Manda, Ratih dan Luthfi.
17. Terimakasih kepada satu kelompok KKN di Desa Way Petai, Kec. Sumber Jaya, Kab. Lampung Barat yaitu : Fadli, Taufik, Aprilia, Mega, Mei dan Maharani.

18. Terimakasih kepada Pindo, Wahyudi, Kevin, Sayni, Bery, dan Faisal yang selalu memberi semangat dan mengingatkan untuk cepat menyelesaikan skripsi.
19. Terimakasih kepada mahasiswa pembahas dari seminar proposal dan seminar hasil yaitu Angel, Ristanti, Bella dan Evie.
20. Terimakasih kepada teman-teman kelas Reguler B 2017, Angen, Anya, Lia, Bayu, Diana, Elda, Erlina, Firda, Firman, Heri, Masyitoh, Nova, Okta, Rika, Rizki Astuti, Savira, Siti Fitria, Veni, Viuly, Yusrizal atas dukungan dan motivasinya.
21. Terimakasih kepada teman-teman Angkatan Sembilan Belas Administrasi Negara (ANGKASA) 2017 atas dukungan dan bantuannya.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan akan tetapi sedikit harapan semoga karya ilmiah saya ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Bandar Lampung, 25 Agustus 2021
Penulis

Aulia Khoirurrahman Nasution
NPM. 1716041070

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Tinjauan Strategi	10
2.2.1 Pengertian Strategi	10
2.2.2 Manajemen Strategi	12
2.2.3 Perencanaan Strategi	15
2.2.4 Implementasi Strategi	17
2.3 Konsep Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.....	20
2.3.1 Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	20
2.3.2 Jenis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.....	20
2.4 Konsep Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	22
2.5 Tinjauan Tenaga Kerja Informal	23
2.5.1 Pengertian dan Ciri - ciri Sektor Informal	23
2.5.2 Sektor Informal	27
2.6 Kerangka Pikir.....	28

III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	31
3.2 Fokus Penelitian	32
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	33
3.5 Instrumen Penelitian.....	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	36
3.7 Teknik Analisa Data.....	38
3.8 Teknik Keabsahan Data	39

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambar Umum Lokasi Penelitian	42
4.1.1	Sejarah Kota Bandar Lampung	42
4.1.2	Sejarah Berdirinya BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung	43
4.1.3	Visi dan Misi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung	45
4.1.4	Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung	46
4.2	Hasil	52
4.2.1	Upaya-upaya dalam mempengaruhi implementasi strategi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung	53
4.2.1.1	Budaya Organisasi	53
4.2.1.2	Struktur Organisasi.....	57
4.2.1.3	Kesiapan Sumber Daya Manusia	59
4.2.1.4	Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi	61
4.2.2	Faktor-faktor dalam kesiapan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal	65
4.3	Pembahasan	75
4.3.1	Upaya-upaya dalam mempengaruhi implementasi strategi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung	76
4.3.1.1	Budaya Organisasi	77
4.3.1.2	Struktur Organisasi	82
4.3.1.3	Kesiapan Sumber Daya Manusia	88
4.3.1.4	Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi	92
4.3.2	Faktor-faktor dalam kesiapan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal	95
4.3.2.1	Aspek Potensial.....	96
4.3.2.2	Aspek Professional dan Vokasional.....	98
4.3.2.3	Aspek Fungsional.....	100
4.3.2.4	Aspek Operasional	101

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	104
5.2	Saran.....	106

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Penduduk menurut Jenis Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin Tahun 2020 di Kota Bandar Lampung	3
2. Jumlah Pekerja Sektor Informal yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan 2020 di Kota Bandar Lampung	4
3. Penelitian Terdahulu.....	8
4. “Strategi 5 P” yang dikemukakan Profesor Henry Mintzberg	14
5. Informan Penelitian	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	30
2. Aplikasi Perisai.....	55
3. Syarat-syarat Pengajuan LAPAK ASIK.....	55
4. Aplikasi BPJSTKU.....	63
5. Aplikasi BPJSTKU dengan link sso.bpjsketenagakerjaan.go.id	64

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak keempat di dunia setelah Negara China, India, dan Amerika Serikat. Menurut (Dirjendukcapil, 2020), penduduk di Indonesia per 30 Juni 2020 sebanyak 268.583.016 jiwa, dengan jumlah penduduk yang dari tahun ke tahun semakin bertambah, maka meningkatlah calon pekerja, dalam hal ini adalah perlindungan jaminan ketenagakerjaan. Persebaran penduduk di Indonesia mengakibatkan keanekaragaman pekerjaan penduduk, mulai dari pegawai negeri sipil, pegawai swasta, buruh, jasa konstruksi, wiraswasta dan sebagainya, yang ketika bekerja perlu mendapatkan perlindungan atas dirinya dan keluarganya.

Jaminan kerja merupakan salah satu hak asasi manusia dan hak sebagai warga negara yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia, sebagaimana tertera dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Setiap program atau kegiatan dalam upaya melindungi dan mensejahterakan seluruh pekerja dilaksanakan berdasarkan prinsip nondiskriminatif, partisipatif dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja serta untuk mendukung pembangunan dan kemandirian ekonomi nasional. Disahkannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Ketenagakerjaan Nasional (SJKN) memberikan landasan dan kepastian hukum tentang perlindungan dan jaminan ketenagakerjaan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan Undang-undang tersebut, negara Indonesia bertanggungjawab memberikan jaminan sosial bagi para pekerja untuk melindungi diri dan keluarganya dari segala risiko sosial dan ekonomi akibat dari pekerjaannya. Untuk menyempurnakan Undang-undang SJKN tahun 2004, ditetapkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengamanatkan PT. Jamsostek berubah menjadi badan hukum publik, sehingga sejak tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada presiden dan berfungsi untuk menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dengan penambahan program Jaminan Pensiun (JP) mulai 1 Juli 2015, bagi seluruh pekerja di Indonesia termasuk orang asing yang bekerja minimal 6 (enam) bulan di Indonesia. Dapat dikatakan pula bahwa BPJS Ketenagakerjaan merupakan program jaminan sosial yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial dan ekonomi tertentu dan Penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. (BPJS Ketenagakerjaan, 2020)

Mengingat penting dan besarnya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa meningkatkan kualitas dan kompetensi di seluruh unit pelayanan dengan melakukan pengembangan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dirasakan oleh pekerja dan keluarganya. Hal tersebut sesuai dengan motto BPJS Ketenagakerjaan yakni, “Menjadi jembatan menuju kesejahteraan pekerja”, yang didukung dengan misi nasional yaitu : “Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”. Menurut kategori status pekerjaan utama, pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu pekerja formal dan pekerja informal. Pekerja formal merupakan pekerja yang keberadaannya diatur dan dilindungi oleh peraturan ketenagakerjaan.

Pekerja formal terdiri dari :

- 1) Pekerja yang berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar;

2) Buruh/karyawan/pegawai.

Pekerja yang berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar diperkirakan merupakan kelompok pekerja di sektor informal yang Bukan Penerima Upah (BPU), sedangkan kelompok buruh atau pegawai merupakan kelompok pekerja di sektor formal yang Penerima Upah (PU). Pekerja informal merupakan pekerja yang keberadaannya atas usaha sendiri, tidak mendapat keamanan kerja, dan upah tidak terjangkau oleh peraturan ketenagakerjaan, dapat dikatakan bahwa mayoritas pekerja informal adalah pekerja Bukan Penerima Upah (BPU).

Kelompok pekerja informal terdiri dari :

- 1) Berusaha sendiri;
- 2) Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar;
- 3) Pekerja bebas di pertanian;
- 4) Pekerja bebas di non pertanian; dan
- 5) Pekerja keluarga/tak dibayar.

Tabel 1. Jumlah Penduduk menurut Jenis Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin Tahun 2020 di Kota Bandar Lampung

Status Pekerjaan Utama	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Berusaha sendiri	55.285	42.810	98.095
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak tak dibayar	17.531	13.572	31.103
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar	9.579	4.870	14.449
Buruh/karyawan/Pegawai	158.683	102.273	260.956
Pekerja bebas di Pertanian	3.842	-	3.842
Pekerja bebas di non Pertanian	32.278	4.408	36.686
Pekerja keluarga/ tak dibayar	7.904	15.446	23.350
Jumlah	285.102	183.379	468.481

Sumber : *Data Olahan BPS Kota Bandar Lampung Tahun 2020*

Berdasarkan amanat dalam UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa, “Setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta Program Jaminan Sosial”, sehingga dari total pekerja tersebut

seharusnya sudah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Akan tetapi, masih banyak yang ikut dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara jumlah peserta aktif dari sektor tenaga kerja formal dengan jumlah tenaga kerja informal yang seharusnya sudah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu dapat dilihat bahwa, sampai saat ini perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan masih menjadi sorotan dan perhatian secara nasional di tenaga kerja informal, khususnya di Kota Bandar Lampung, mengingat Kota Bandar Lampung merupakan Kota dengan jumlah penduduk dan pekerja terbesar di Provinsi Lampung.

Tabel 2. Jumlah Pekerja Sektor Informal yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan 2020 di Kota Bandar Lampung

No	Pekerja Sektor Informal	Bulan
1	1506 orang	Januari 2020
2	1430 orang	Februari 2020
3	1473 orang	Maret 2020
4	1514 orang	April 2020
5	1547 orang	Mei 2020
6	1569 orang	Juni 2020
7	1578 orang	Juli 2020
8	1572 orang	Agustus 2020
9	1542 orang	September 2020
10	1541 orang	Oktober 2020
11	1540 orang	November 2020
12	1532 orang	Desember 2020
	18344 orang	Jumlah

Sumber : *BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandar Lampung Tahun 2020*

Dari tabel 1 dan tabel 2 yang sudah dijelaskan di atas, hal tersebut menjadi kendala tersendiri bagi BPJS Ketenagakerjaan khususnya Kantor Cabang Bandar Lampung yang seharusnya dapat terdata dengan baik. Dari jumlah angkatan kerja yang bergerak di sektor informal di Kota Bandar Lampung mencapai ratusan ribu pekerja, sedangkan Pekerja Sektor Informal yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan hanya mencapai belasan ribu pekerja, sehingga masih ada peluang yang cukup besar untuk terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan.

Sedangkan Strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kepesertaan Tenaga Kerja Informal yang sudah dilaksanakan dengan menerapkan inisiatif strategi sebagai berikut:

- 1) Kolaborasi dengan lembaga Pemerintah dan mitra strategis kepesertaan dan layanan, baik untuk pelayanan, validitas dan integritas data, maupun dalam rangka penerapan ketentuan yang berlaku.
- 2) Sosialisasi masif untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- 3) Perluasan jalur distribusi fisik maupun non-fisik.
- 4) Penguatan hubungan antara petugas BPJS Ketenagakerjaan dengan peserta.
- 5) Pengembangan metode perluasan kepesertaan.

Sumber : (Rencana Perubahan Strategis II BPJS Ketenagakerjaan 2020 hal : 57)

Walaupun dalam perumusan strategi sudah disusun dengan baik, dalam menjalankan pelaksanaan strategi masih terhambat yang diakibatkan oleh Pandemi Covid-19. Hal ini menjadi kendala tersendiri bagi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandar Lampung yang seharusnya terlaksana dengan baik. Jika kepesertaan Tenaga Kerja Informal meningkat, perlindungan peserta jaminan ketenagakerjaan menjadi lebih luas di BPJS Ketenagakerjaan. Pada saat ini, banyak perusahaan besar ataupun pedagang-pedagang yang bergerak di bidang ekonomi mengalami penghentian sementara atau bahkan menutup usahanya akibat terkena dampak Pandemi Covid-19. Banyaknya penutupan usaha ini disebabkan kebijakan dari Pemerintah Daerah terhadap pelaksanaan PPKM (Pelaksanaan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) khususnya di Kota Bandar Lampung, akibatnya berbagai perusahaan maupun pedagang-pedagang merasa dirugikan sehingga berakibat pada ketidakmampuan untuk memberi upah kepada karyawannya.

Pada umumnya, Tenaga Kerja Informal umumnya yaitu berusaha sendiri, pekerja bebas baik pertanian maupun non-pertanian dengan tanpa adanya perlindungan negara dan tidak dikenakan pajak. Selain itu, yang menjadi permasalahannya adalah tidak adanya keahlian yang dimiliki di sektor tenaga

kerja informal, selain itu pekerja di sektor informal masih enggan untuk mendaftarkan diri ke BPJS sebagai kepesertaan karena keuangan yang menipis untuk bertahan hidup di masa Pandemi Covid-19, masyarakat belum paham manfaat menjadi peserta di BPJS Ketenagakerjaan terutama di tenaga kerja informal. Berdasarkan hasil kesimpulan dari peneliti pada terkait dengan peningkatan kepesertaan ketenagakerjaan pekerja sektor informal di Kota Bandar Lampung, terdapat beberapa hal yang menjadi kendala kepesertaan sektor informal BPJS Ketenagakerjaan, antara lain :

1. Masyarakat belum seluruhnya mengetahui adanya program jaminan sosial ketenagakerjaan
2. Masyarakat belum menyadari pentingnya ikut serta dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan
3. Besaran iuran yang harus dibayarkan tiap bulan
4. SDM petugas BPJS Ketenagakerjaan yang belum memadai
5. Sarana prasarana yang belum memadai

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti mengambil judul skripsi “Analisis Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandar Lampung dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Bandar Lampung dalam menghadapi situasi Pandemi Covid-19 ?
- 2) Apa sajakah faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal pada BPJS Ketenagakerjaan di Bandar Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

- 1) Untuk mengetahui pelaksanaan strategi meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal oleh BPJS Ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik dalam menghadapi situasi Pandemi Covid-19.
- 2) Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada Tenaga Kerja Informal di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan secara teoritis dan praktis, yaitu:

1. Secara teoritis
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keilmuan dalam kajian studi ilmu Administrasi Negara.
 - b) Untuk mencoba menafsirkan strategi dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal oleh BPJS Ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik dalam menghadapi situasi Pandemi Covid-19.
2. Secara praktis
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang berarti khususnya bagi Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung.
 - b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk para petugas di Kantor Cabang BPJS Bandar Lampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya dari peneliti untuk membandingkan penelitian yang si peneliti lakukan dan selanjutnya ditambahkan beberapa kajian terdahulu agar penelitian dapat menunjukkan orisinalitas dari suatu penelitian (Sugiyono, 2016). Pada bagian ini, peneliti akan mencantumkan beberapa dari penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, selanjutnya dibuatkan ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan ataupun belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi, jurnal, buku, dan sebagainya). Dengan mencantumkan langkah-langkah ini, maka akan dapat penjelasan sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang akan dilakukan. Kajian-kajian yang mempunyai kemiripan penelitian ataupun keterkaitan dengan kajian ini antara lain sebagai berikut :

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

Nomor	1	2	3
Nama Peneliti	Nur Irma Yandani (2017)	Priagung Luhur (2016)	Ekmil Lana Dina (2017)
Judul	Strategi Komunikasi Bpjs Ketenagakerjaan Kcp Pangkep Dalam Menyosialisasikan Program Jaminan Pensiun	Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan Oleh PT. Djarum
Hasil Penelitian	Mensosialisasikan program jaminan pensiun yakni dengan mengenal atau	Menjelaskan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja, yang	Persepsi pekerja perempuan terhadap pemenuhan hak

Nomor	1	2	3
	<p>menentukan target audiensnya, menyusun pesan dalam hal ini UU BPJS Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PMTK), Visi dan Misi BPJS ketenagakerjaan, Manfaat Program Jaminan Pensiun, tatacara pendaftaran, sanksi apabila ada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaanya di program jaminan pensiun, metode sosialisasi berkoordinasi dengan pemerintah setempat dan dinas sosial dan tenaga kerja.</p>	<p>dilakukan oleh suatu CV, kepada para karyawannya dapat dikatakan telah memenuhi standar kesejahteraan pekerja dalam perspektif Ekonomi Islam, seperti memberikan upah yang layak kepada para karyawannya, selain upah ada bentuk kompensasi lain.</p>	<p>kesejahteraan tenaga kerja melalui program kesejahteraan oleh PT. Djarum dapat bisa di dapat dari tiga perspektif yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mengenai kesejahteraan pekerja secara luas karena apa yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan yang diharapkan. 2. Tentang upah pekerja perempuan ditempatkan sesuai dengan yang diharapkan. 3. Tentang jaminan pekerja perempuan yang menunjukkan bahwa jaminan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan dan cenderung mengalami kenaikan ke arah yang lebih baik.
Persamaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang lingkup penelitian yaitu, tentang strategi intern 2. Jenis Penelitian adalah deskriptif kualitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang lingkup penelitian yaitu, tentang tenaga kerja 2. Jenis Penelitian adalah deskriptif kualitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang lingkup penelitian yaitu, tentang pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) 2. Jenis Penelitian adalah deskriptif kualitatif
Perbedaan	<p>Peneliti terdahulu melakukan Strategi Komunikasi Bpjs Ketenagakerjaan KCP</p>	<p>Peneliti terdahulu melakukan Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja</p>	<p>Peneliti terdahulu melakukan Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap</p>

Nomor	1	2	3
	Pangkep Dalam Menyosialisasikan Program Jaminan Pensiun, sedangkan penulis tentang Strategi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19	Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam, sedangkan penulis tentang Strategi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19	Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan Oleh PT. Djarum, sedangkan penulis tentang Strategi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2020

2.2 Tinjauan Strategi

2.2.1 Pengertian Strategi

Kata strategi awalnya berasal dari bahasa Yunani yaitu “*strategos*”, yang artinya “*a general set of maneuver carried out to overcome an enemy during combat*”, dalam bahasa Indonesia yaitu sekumpulan senjata yang digunakan untuk memerangi musuh selama peperangan. Pada saat itu, istilah strategi berawal pada kalangan militer dan secara eksplisit sering disebutkan sebagai “kiat yang digunakan oleh para jenderal untuk memenangkan suatu peperangan (Arifudin, 2021). Namun, di zaman sekarang ini istilah-istilah strategi sudah digunakan oleh semua jenis organisasi, dan juga ide-ide utama yang terdapat dalam pengertian strategi itu sendiri tetap dipertahankan, hanya saja dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan jenis organisasi yang menerapkannya.

Pada umumnya, strategi disebut sebagai cara yang efektif dalam pelaksanaannya oleh manajer atau pimpinan puncak untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi adalah landasan utama pada sebuah organisasi dan instrumen-instrumen yang ada di dalamnya untuk

membuat langkah-langkah ataupun tindakan dengan melihat faktor-faktor internal dan eksternal dalam rangka pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Quinn, 2003:8). Pelaksanaan strategi yang tertuang dalam program kerja harus dilakukan melalui fungsi-fungsi manajemen yang mencakup pengorganisasian, pelaksanaan (actuating), penganggaran, dan kontrol.

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif. Strategi dapat didefinisikan sebagai program untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dan implementasi misinya (Mintzberg, 2017).

Artinya, para manajer di suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam aktif, sadar, dan rasional dalam merumuskan suatu strategi organisasi. Sedangkan berdasarkan pengertian yang kedua, strategi diartikan sebagai pola tanggapan, respon ataupun jawaban organisasi terhadap lingkungannya sepanjang waktu. Pada pengertian tersebut, setiap organisasi publik atau organisasi privat pasti memiliki strategi, meskipun strategi tersebut tidak pernah dirumuskan secara eksplisit. Hal ini sebagai pandangan yang dilakukan manajer yang bersifat reaktif, yaitu menanggapi dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan di sekitarnya secara pasif manakala dibutuhkan.

Pernyataan strategi secara eksplisit merupakan kunci keberhasilan menghadapi perubahan lingkungan yang ada di sekitarnya. Strategi memberikan arah yang jelas bagi semua anggota organisasi. Bila konsep strategi tidak jelas, maka keputusan yang akan diambil akan bersifat subjektif atau berdasarkan keputusan pribadi dan mengabaikan

pendapat dari orang lain. Strategi juga dapat diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan dalam waktu jangka panjang. Strategi merupakan tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen tingkat atas dan termasuk dalam sumber daya perusahaan dalam jumlah yang cukup besar. Selain itu, strategi juga dipengaruhi kemakmuran perusahaan dalam waktu jangka yang panjang, khususnya untuk lima tahun kedepannya. Strategi memiliki multifungsi dan multidimensi serta perlu juga mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal.

Menurut Quinn yang dikutip oleh (Sukristono, 2003:8) dalam bukunya, memberikan penjelasan bahwa strategi meliputi tujuan-tujuan terpenting yang akan dicapai kedepannya, kebijakan-kebijakan yang penting dalam memberikan arah pelaksanaan dan tahapan-tahapan pelaksanaan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut. Hal ini dapat terwujudnya beberapa konsep dan dorongan yang memberikan hubungan, keseimbangan dan focus. Strategi menjelaskan sesuatu yang tidak dapat diduga semula atau sesuatu yang tidak dapat diketahui oleh pihak manapun. Sukrisono (2003) menjelaskan lebih lanjut bahwasanya strategi merupakan pola atau rencana yang menghubungkan tujuan, kebijakan dan aksi utama dalam hubungan yang kohesif. Suatu strategi organisasi yang baik akan membantu organisasi dalam mendistribusikan sumber daya yang dimiliki dalam bentuk berbasis kompetensi internal ataupun eksternal serta keahlian mengantisipasi lingkungan.

2.2.2 Manajemen Strategi

Istilah “manajemen” saat ini sudah banyak kenal di berbagai dunia, khususnya Indonesia, baik di instansi pemerintahan dan instansi swasta. Hal ini disebabkan di setiap kegiatan baik di dalam lapangan maupun luar lapangan, cara-cara dalam menyampaikan tujuan pada hakikatnya adalah sama, dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen. Menurut (Mintzberg, 2017), Manajemen Strategi terdiri dari tiga

tahapan adalah sebagai berikut : perumusan strategi, pelaksanaan strategi, dan evaluasi strategi. Perumusan strategi terdiri dari beberapa tahap yaitu pengembangan misi bisnis, identifikasi faktor eksternal (peluang dan ancaman), identifikasi faktor internal (kekuatan dan kelemahan), menyusun agenda dalam jangka waktu yang panjang, menghasilkan strategi alternative, serta harus memilih strategi yang tepat agar terlaksana dengan baik. Di samping itu, dari pengertian manajemen strategik tersebut dapat disimpulkan beberapa karakteristiknya sebagai berikut :

1. Wujud manajemen strategik berupa perencanaan yang dituangkan dalam rencana strategik dan rencana operasional dan program kerja.
2. Rencana Strategik berorientasi pada jangkauan masa depan (jangka panjang), rencana operasional ditetapkan untuk rencana jangka menengah dan program-program kerja untuk rencana jangka pendek.
3. Visi, Misi, dan Tujuan Strategis organisasi merupakan acuan untuk merumuskan rencana strategis.
4. Rencana strategis dijabarkan menjadi rencana operasional yang berisi program-program operasional dengan sasaran jangka pendek.
5. Penetapan rencana strategis dan rencana operasional harus melibatkan manajemen puncak.

Untuk menangkap kerumitan ini, Profesor Henry Mintzberg dari McGill University di Montreal, Kanada, mengartikulasikan apa yang dia beri label sebagai "strategi 5 P". Menurut Mintzberg, memahami bagaimana strategi dapat dipandang sebagai rencana, sebagai taktik, sebagai posisi, sebagai pola, dan sebagai perspektif adalah penting. Masing-masing dari lima cara berpikir tentang strategi ini diperlukan untuk memahami apa itu strategi, tetapi tidak satupun dari mereka saja yang cukup untuk menguasai konsep dan juga implementasinya. (Mintzberg, 2017)

Tabel 4. “Strategi 5 P” yang dikemukakan Profesor Henry Mintzberg

Nama	Penjelasan
Plan - Serangkaian langkah yang dibuat dengan cermat yang ingin diikuti oleh perusahaan agar berhasil	Hampir setiap perusahaan membuat rencana strategis untuk memandu masa depannya. Rencana juga penting bagi individu. Jika Anda membaca ini, Anda mungkin memiliki rencana karir yang membutuhkan gelar sarjana.
Ploy - Gerakan khusus yang dirancang untuk mengecoh atau menipu pesaing	Seorang pemilik restoran pizza di Pennsylvania pernah mencoba menyabotase para pesaingnya dengan menempatkan tikus di toko mereka. Meskipun taktik yang paling strategis adalah lega, namun cara ini tidak dilakukan dan pelakunya ditangkap.
Pattern - Tingkat konsistensi dalam tindakan strategis perusahaan	<i>Apple</i> selalu menjawab tantangan kompetitif dengan berinovasi. Beberapa dari inovasi ini gagal total, tetapi cukup berhasil sehingga kinerja <i>Apple</i> secara keseluruhan sangat baik.
Position - Tempat perusahaan di industri relatif terhadap pesaingnya	<i>Old Navy</i> menawarkan pakaian modis dengan harga bersaing. <i>Old Navy</i> dimiliki oleh perusahaan yang sama dengan <i>Gap and Banana Republic</i> ; setiap merek diposisikan pada tingkat harga yang berbeda.
Perspective - Bagaimana para eksekutif menafsirkan lanskap kompetitif di sekitar mereka	Pada pertengahan 1990-an, Internet terutama menjadi alat komunikasi bagi akademisi dan pemerintah. Jeff Bezos memandang Internet sebagai saluran penjualan dan dia mulai menjual buku secara online. Saat ini, perusahaan yang dia ciptakan yaitu <i>Amazon.com</i> adalah pengecer yang dominan.

Sumber : *Mintzberg, 2017*

Sejauh ini efektifnya suatu organisasi dalam menjalankannya suatu strategi tergantung pada kemampuan para manajer untuk memberikan sumber daya yang ada agar tercapai tujuan organisasi. Hal ini, memberikan dampak yang positif dengan terpadu dan terarahnya suatu pekerjaan akan menghasilkan efektifnya suatu organisasi. Apabila salah satu bagian organisasi menuju arah yang salah, maka diusahakan untuk mencari permasalahannya dan kemudian mengarahkannya kembali ke tujuan yang benar. (Ireland,R.I, 1997:15) memberikan definisi manajemen strategis adalah proses untuk membantu suatu organisasi

dalam mengidentifikasi apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana seharusnya manajer mencapainya. Sedangkan menurut (Hoslisson 1997:15) memberikan definisi manajemen strategis adalah proses dalam organisasi dalam merumuskan dan mengidentifikasi yang ingin dicapai, dan bagaimana juga mereka harus mencapai hasil yang diinginkan.

2.2.3 Perencanaan Strategi

Perencanaan strategi adalah suatu proses analisis, perumusan dan evaluasi strategi-strategi yang sudah ditetapkan oleh suatu pimpinan agar mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada di dalam organisasi (Bryson, 2015). Tujuan utama perencanaan strategi adalah agar organisasi mampu melihat arah secara objektif dengan memperhatikan kondisi-kondisi ruang lingkup suatu organisasi, sehingga organisasi dapat mengantisipasi perubahan lingkungan manakala sewaktu-waktu berubah. Jadi, perencanaan strategi itu sangat penting agar memperoleh dalam keunggulan bersaing dan memiliki produk yang sesuai dengan keinginan konsumen dengan dukungan yang baik dari sumber daya yang dimiliki. (Bryson, 2015:20) mengemukakan ada 3 tahapan perencanaan strategi untuk organisasi publik dan organisasi privat yang harus diperhatikan antara lain sebagai berikut :

1) Menganalisis isu strategis yang dihadapi organisasi.

Secara khas, perencanaan itu merupakan masalah yang sangat penting bahwa isu-isu strategis dihadapi dengan cara terbaik dan efektif jika organisasi ingin mempertahankan kelangsungan hidup dan berhasil baik. Organisasi yang tidak menanggapi isu strategis dapat menghadapi akibat yang tak diinginkan dari ancaman, peluang yang lenyap, atau keduanya.

2) Merumuskan strategi untuk mengelola isu-isu.

Strategi didefinisikan sebagai pola tujuan, kebijakan, program, bagaimana organisasi, apa yang dikerjakan organisasi, mengapa

organisasi harus mengerjakan hal itu. Strategi dapat berbeda-beda karena tingkat, fungsi dan kerangka waktu. Selain itu, memprakarsai dan menyepakati proses perencanaan strategis agar dalam langkah-langkah diskusi kesepakatan dengan orang-orang penting (*decision makers*) atau pembentuk opini (*opinion leaders*) internal (dan mungkin eksternal) tentang seluruh upaya perencanaan strategis dan langkah perencanaan yang terpenting. Salah satu tugas pemrakarsa adalah menetapkan secara tepat siapa saja yang tergolong orang-orang penting pembuat keputusan. Tugas berikutnya adalah menetapkan orang kelompok, unit, atau organisasi manakah yang harus dilibatkan dalam perencanaan.

3) Evaluasi nilai strategi-strategi organisasi.

Bagi perusahaan atau lembaga pemerintah, atau bagi organisasi nirlaba, hal ini berarti organisasi harus berusaha memenuhi kebutuhan sosial dan politik yang dapat diidentifikasi. Namun menetapkan strategi lebih dari sekedar mempertegas keberadaan organisasi. Memperjelas maksud dapat mengurangi banyak sekali konflik yang tidak perlu dalam suatu organisasi dan dapat membantu menyalurkan diskusi dan aktivitas secara produktif dalam menciptakan visi dan misi organisasi yang efektif untuk masa depan. Langkah terakhir dalam proses perencanaan, organisasi mengembangkan deskripsi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu sehingga berhasil mengimplementasikan strateginya dan mencapai seluruh potensinya.

Sehingga Bryson (2015:20) memberikan pendapat tentang beberapa manfaat perencanaan strategis yaitu:

- 1) Berfikir secara strategis dan mengembangkan strategis yang efektif.
- 2) Memperjelas arah masa depan.
- 3) Menciptakan prioritas.
- 4) Membuat keputusan sekarang dengan mengingat konsekuensi masa depan.

- 5) Mengembangkan landasan yang koheren dan kokoh bagi pembuat keputusan.
- 6) Menggunakan kekuasaan yang maksimum dalam bidang-bidang yang berada di bawah
- 7) Membuat keputusan yang melintasi tingkat dan fungsi.
- 8) Memecahkan masalah utama organisasi.
- 9) Memperbaiki kinerja organisasi.

Sedangkan dalam jurnal (Sminia, 2017) menuliskan bahwa : *“The Strategy formation process not only provides a realistic understanding of the course of the process and explains why and how a particular strategy has been realized, but also provides strategists with some means of assessing whether alternative courses would have led to different and better outcomes”*, yang diartikan adalah setiap proses penyusunan strategi tidak hanya memberikan sekedar pemahaman yang realistis, akan tetapi memberikan penjelasan mengapa dan bagaimana sebuah strategi tersebut harus direalisasikan, dan juga memberikan ide strategi-strategi dengan memperkirakan alternatif pilihan jika pada di pilihan pertama akan memberikan hasil yang sebaliknya.

Hal ini dapat dikatakan bahwa perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berkelanjutan yang melibatkan banyak usaha untuk menyatukan organisasi dengan perubahan lingkungan dengan cara paling menguntungkan di dalam organisasi. Perencanaan strategi meliputi adaptasi organisasi dengan memberikan lingkungan di sekitarnya, dengan kata lain landasan utama bagi identifikasi permasalahan yang ada di dalam organisasi harus diselesaikan dan juga tantangannya di tahapan selanjutnya.

2.2.4 Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan penghubung antara perencanaan strategi dengan evaluasi strategi. Selain itu, implementasi strategi merupakan semua aktivitas dan pilihan yang dibutuhkan untuk

menjalankan perencanaan strategi (Kaplan dan Norton, 2005). Maka dari itu, implementasi strategi menjadi penghubung yang sangat menentukan dari keberhasilan suatu strategi yang dipilih oleh organisasi itu sendiri. Kaplan dan Norton (2005) menyampaikan ada beberapa hambatan di dalam implementasi strategi, antara lain sebagai berikut : visi dan strategi tidak dapat dilanjutkan, strategi tidak terhubung ke alokasi sumber daya perusahaan dan strategi tidak terhubung dengan tim departemen dan individu. Dalam hal ini, (Kaplan dan Norton, 2005) menganalisa 4 faktor yang diduga mempengaruhi implementasi strategi yaitu Budaya organisasi, Struktur organisasi, kesiapan sumber daya manusia dan aplikasi sistem informasi dan teknologi. Adapun penjelasan poin-poin implementasi adalah sebagai berikut :

1) Budaya Organisasi

Secara umum keterkaitan antara budaya organisasi dengan implementasi strategi sebagai berikut : *Strategy implementation evolves either from a process of winning group commitment through a coalition from of decision making or as a result of complete coalitional involvement of implementation staff through a strong corporate culture.* Dengan demikian jelas bahwa implementasi strategi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan komponen organisasi sebagai suatu koalisi dalam organisasi tersebut dan koalisi tersebut terbentuk melalui budaya organisasi yang kuat.

2) Struktur Organisasi

Pencapaian strategi dan target yang akan dicapai oleh suatu perusahaan secara logis membutuhkan organisasi sebagai alat. Tanpa adanya organisasi, perusahaan akan tidak memiliki kerangka yang tepat dalam menjalankan strategi perusahaan. Organisasi adalah koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi, serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab. Sedangkan Struktur Organisasi sendiri adalah penggambaran

rangkaian (koordinasi) kegiatan yang diarahkan dalam pencapaian target. Pencapaian target tentunya harus mengacu pada visi dan misi serta strategi-strategi yang ingin dicapai oleh perusahaan.

3) Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi-strategi bisnis disusun dan direncanakan oleh perusahaan, terkait dengan misi dan tujuan yang di emban organisasi. Salah satu strategi bisnis perusahaan adalah Strategi sumber daya manusia, dengan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM), sehingga kualifikasi SDM bermutu hasil dari pengembangan yang dilakukan oleh fungsi MSDM, diharapkan mampu mendukung implementasi strategi bisnis tertentu sebagai upaya mencapai misi dan tujuan yang telah digariskan. Dengan demikian kesiapan sumber daya manusia sebagai komponen utama kegiatan organisasi akan sangat menentukan apakah strategi yang telah disusun oleh perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik atau malah sebaliknya

4) Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi

Keberhasilan perusahaan sangat tergantung dengan efektivitas operasional yang dimilikinya dimana keselarasan antara pelaksanaan operasi dengan strategi menjadi permasalahan yang sangat menentukan dalam keberhasilannya. Kondisi riil di lapangan yang menjadikan kurangnya keselarasan adalah jika tidak terdapat acuan baku sebagai standar operasional baku atau berubah-ubahnya tatanan, kebijakan serta langkah yang diambil oleh pengambil keputusan, pada saat suatu operasi sedang dijalankan yang bersumber dari sumber individu atau kelompok tertentu dalam organisasi. Sehingga diperlukan acuan baku sebagai pegangan operasional dengan menggunakan aturan tersistem yang dewasa ini kita kenal dalam teknologi Informasi. Keberhasilan teknologi informasi untuk memudahkan dan membantu

organisasi akan tergantung dari keselarasan antara teknologi informasi yang digunakan dengan tujuan dari perusahaan.

2.3 Konsep Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

2.3.1 Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk dengan Undang-Undang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 02 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menyelenggara sistem jaminan sektor nasional berdasarkan asas : “Kemanusiaan, Manfaat, dan Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemerian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan atau anggota keluarganya. Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 04 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (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 yang dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta”. (BPJS Ketenagakerjaan, 2020)

2.3.2 Jenis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Perlu diketahui BPJS sebenarnya adalah program pemerintah untuk meningkatkan jaminan kesehatan, sosial dan ekonomi bagi setiap warga negara Indonesia, tapi BPJS sendiri sebenarnya bukanlah program baru, namanya mungkin baru tapi program-program yang dijalankan oleh BPJS merupakan program peralihan dari program-program pemerintah sebelumnya yaitu : “Askes, Jamkesmas, Jamkesda, dan Jamsostek”.

Dari program-program tersebut, pemerintah pusat saat itu membuat 2 jenis Jaminan Sosial yaitu BPJS Kesehatan yang merupakan peralihan dari Askes, Jamkesda dan Jamkesmas dan BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan hasil transformasi atau peralihan dari jamsostek dan juga program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang sebelumnya dimiliki oleh Jamsostek. Adapun 2 kategori BPJS adalah sebagai berikut :

1. BPJS Kesehatan

BPJS Kesehatan adalah hasil transformasi dari Askes, Jamkesmas atau Jamkesda. BPJS Kesehatan ini faktor utamanya adalah memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh warga faktor usia muda bahkan sampai bayi, dan berlaku juga untuk warga asing yang sudah tinggal di faktor usia minimal selama 6 bulan. Jadi semua warga faktor wajib menjadi peserta BPJS kesehatan dengan cara melakukan pendaftaran di kantor-kantor cabang BPJS yang sudah banyak tersedia di setiap pelosok kota.

2. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah yang memberikan jaminan sosial ekonomi untuk setiap pekerja indonesia, setiap perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya untuk menjadi peserta dari BPJS ketenagakerjaan dengan iuran bulanan yang sebagian ditanggung oleh perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan mempunyai status sebagai Badan Hukum Publik sehingga pertanggungjawabannya langsung dari presiden sesuai ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Berdasarkan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mengatur bahwa BPJS Ketenagakerjaan memiliki tugas dan kewenangan sebagai berikut :

- 1) Melakukan dan atau menerima pendaftaran peserta
- 2) Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja

- 3) Menerima bantuan iuran dari pemerintah
- 4) Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
- 5) Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial
- 6) Membayarkan manfaat dan atau membiayai pelayan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial
- 7) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa pada tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek berubah menjadi Badan hukum publik. PT. Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi :

Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai pada tanggal 1 Juli 2015. Jaminan sosial tersebut diberikan kepada pekerja yang sudah mendaftarkan diri ke dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenakan berupa sanksi administratif.

(BPJS Ketenagakerjaan, 2020)

2.4 Konsep Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengatur bahwa pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Peserta dalam BPJS Ketenagakerjaan adalah setiap orang,

termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Setiap peserta berupa perusahaan yang mengikutsertakan tenaga kerja/buruhnya berhak memenuhi ketentuan dan persyaratan peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dalam peserta BPJS Ketenagakerjaan terdapat dua jenis peserta meliputi :

1. Penerima Upah (PU)

Pekerja penerima upah adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Pekerja penerima upah biasanya selalu terikat dengan perjanjian kontrak kerja mengenai anggaran gaji, waktu kerja dan sarana prasarana selama bekerja.

2. Bukan Penerima Upah (BPU)

Pekerja bukan penerima upah adalah orang yang bekerja melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari hasil kegiatan atau usahanya. Pekerja ini dapat mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap dengan memilih program sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sektor BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi akan diberikan secara bertahap oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan mulai dari teguran, pemberian denda, sampai dengan pencabutan layanan publik tertentu. (BPJS Ketenagakerjaan, 2020)

2.5 Tinjauan Tenaga Kerja Informal

2.5.1 Pengertian dan Ciri - ciri Sektor Informal

Suatu perekonomian di negara-negara berkembang populasi penduduk tidak selalu berbanding lurus dengan lapangan kerja yang sudah tersedia. Oleh karena itu, sektor informal merupakan pilihan alternatif dalam memberikan kesempatan kerja yang mampu menyerap kelebihan tenaga kerja yang tidak diambil oleh sektor formal yang persyaratannya yang lebih kompetitif. Sektor informal yang terdapat di kota-kota besar

dipadati oleh kelompok migran, motif utama mereka bermigrasi adalah karena alasan ekonomi (Bappenas,2020).

Hal ini didasari atas adanya perbedaan tingkat perkembangan ekonomi antara pedesaan dan perkotaan, karena menurut mereka yang bertempat tinggal di kota terdapat kesempatan ekonomi lebih baik dibandingkan dengan desa. Sektor informal bisa ditemui dengan karakteristik yang khusus seperti berbagai bidang kegiatan produksi barang dan jasa dalam skala kecil, dan juga unit-unit produksinya bisa dimiliki secara perorangan atau kelompok, dan banyak menggunakan tenaga kerja (padat kerja) dan teknologi yang dilibatkan sangat sederhana.

Pada umumnya, para pekerja sektor informal tidak banyak yang memiliki pendidikan formal, tidak adanya keahlian khusus dan sangat kekurangan modal. Oleh karena itu, produktivitas dan pendapatan pekerja sektor informal cenderung lebih rendah dibandingkan tenaga kerja formal (Todarro,1995 : 265). Sethuraman yang dikutip dari (Manning dan Effendi, 1985 : 90), memberikan pengertian dari istilah sektor informal sebagai suatu manifestasi dari situasi pertumbuhan kesempatan kerja di negara berkembang yang bertujuan untuk mencari kesempatan kerja untuk memperoleh keuntungan.

Sektor informal biasanya digunakan saat menghitung kegiatan ekonomi yang berskala kecil. Alasan lain dikatakan berskala kecil dikarenakan para pekerja sektor informal berasal dari kalangan miskin, berpendidikan rendah, berketerampilan rendah, dan juga kebanyakan dilakukan oleh para pendatang khususnya dari desa. Pada hal ini, dapat digambarkan bahwa usaha-usaha yang ada di sektor informal berupaya menciptakan kesempatan kerja dan memperoleh pendapatannya sendiri. Menurut Jan Breman yang dikutip oleh Manning dan Effendi (1985:139), memberikan perbedaan sektor informal dan formal yang menunjukkan di suatu sektor ekonomi masing-masing dengan konsistensi dan dinamika strukturnya.

Sektor formal bisa diartikan dalam pengertian yang berarti pekerjaan yang tetap meliputi : sejumlah pekerja yang saling berhubungan yang merupakan bagian dari suatu struktur pekerjaan yang dijalankan secara terorganisir, pekerja yang secara resmi terdaftar dan diakui oleh negara, dan syarat pekerja formal dilindungi oleh hukum kegiatan – kegiatan perekonomian yang tidak memenuhi kriteria dalam istilah sektor informal, suatu istilah yang memberikan berbagai kegiatan yang seringkali dinyatakan dengan usaha mandiri oleh pekerja sektor informal. Menurut Dipak Mazumdar yang dikutip oleh Manning dan Effendi (1985: 111-113), memberikan pengertian sektor informal yang diklasifikasikan sebagai pasaran tenaga kerja yang tidak dilindungi oleh negara.

Salah satu perbedaan antara sektor formal dan informal dalam bekerja yaitu jam kerja yang tidak tetap dan sistem kontrak kerja ataupun mandiri. Hal ini disebabkan karena tidak adanya perjanjian kontrak kerja dalam jangka yang panjang dalam sektor informal, cara perhitungan gaji/upah berdasarkan harian atau mingguan sesuai dengan usahanya sendiri. Menurut Santos yang dikutip dari Safaria (2003:8) ciri-ciri sektor informal adalah jumlah barang sedikit dengan mutu yang sangat rendah, modal sangat terbatas, teknik operasinya masih tradisional, kesempatan kerja yang elastis, terdapat banyak pekerja sektor informal yang tidak diberi upah, pemberian kredit terjadi secara pribadi, serta masih banyak ketergantungannya. Menurut Wirosardjono yang dikutip dari Budi (2006:33) mendefinisikan sektor informal sebagai kegiatan ekonomi dalam skala kecil-kecilan yang mempunyai ciri antara lain sebagai berikut:

- 1) Pola kegiatan tidak teratur baik dalam arti waktu, permodalan, maupun penerimaannya
- 2) Modal, peralatan, dan perlengkapan maupun omset-omsetnya biasanya kecil dari hitungan harian
- 3) Umumnya tidak mempunyai tempat usaha yang permanen
- 4) Tidak mempunyai keterikatan dengan usaha lain yang besar

- 5) Umumnya dilakukan oleh dan melayani golongan masyarakat yang berpendapatan rendah
- 6) Tidak membutuhkan keahlian dan keterampilan khusus sehingga dapat menyerap bermacam-macam tingkat tenaga
- 7) Tidak mengenal system perbankan, pembukuan, dan lain-lain
- 8) Umumnya tiap satuan memperkerjakan tenaga kerja yang sedikit dan berasal dari lingkungan keluarga, kenalan, atau dari daerah yang sama

Dari pengertian dan ciri - ciri sektor informal yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri – ciri sektor informal adalah sebagai berikut :

- 1) Tidak memerlukan izin usaha
- 2) Modal yang dimiliki terbatas dan padat karya
- 3) Sektor informal adalah unit usaha dengan pola kegiatan tidak teratur dengan manajemen yang sederhana
- 4) Peralatan dan perlengkapan yang digunakan sederhana
- 5) Jumlah produksi terbatas dan produksinya berkualitas rendah jika dibandingkan sektor formal
- 6) Tidak memandang tingkat pendidikan dan tidak membutuhkan keahlian khusus dalam menjalankan usahanya
- 7) Penghasilan yang diperoleh tidak menentu
- 8) Pada umumnya satuan usahanya mempekerjakan tenaga kerja dari kalangan keluarga dan jika menerima pekerja hanya berdasarkan kepercayaan
- 9) Status pekerja tidak tetap artinya bukan merupakan karyawan atau pekerja tetap dengan kontrak kerja tertentu

Sektor informal dapat dilihat sebagai bentuk kegiatan perekonomian hubungan luar angkatan kerja atau sebagai wadah penampung di luar hubungan angkatan kerja, meskipun penghasilan yang diperoleh dari pekerja sektor informal tidak menentu dan pada umumnya relatif kecil, namun sektor informal dapat berperan sebagai katup pengaman masalah

ketenagakerjaan di Indonesia maupun negara – negara yang sedang berkembang lainnya yang ada di Negara Asia-Afrika.

2.5.2 Sektor Informal

Sektor informal adalah bagian angkatan kerja yang berada di luar tenaga kerja atau disebut hubungan luar kerja. Istilah sektor informal diidentifikasi sebagai usaha sendiri/ mandiri atau wirausaha, ini merupakan jenis kesempatan kerja yang dikategorikan kurang terstruktur, padat karya dan tidak perlu membutuhkan keterampilan yang spesifik dalam bekerja sehingga pekerja sektor informal mudah keluar-masuk dalam usahanya. Sektor informal sangat mudah dilakukan oleh semua kalangan tanpa memandang status sosial, pendidikan baik yang memiliki pendidikan tinggi maupun pendidikan rendah.

Hal ini juga menjadikan sulit untuk merumuskan secara jelas dan gamblang batasan-batasannya, karena luasnya permasalahan yang kompleks khususnya di sektor informal, walaupun dengan mudah sebagai orang mengategorikan mereka bekerja sebagai pedagang kecil maupun pelaku UMKM. Akan tetapi, bukan berarti keseluruhan pekerja sektor informal itu merupakan pekerja yang tidak mampu bersaing dengan pekerja sektor formal dikarenakan banyak para pekerja sektor informal yang memilih ini cukup menjanjikan hidup yang lebih baik. Peluang di sektor informal dapat memberikan masukan dan solusi bagi angkatan kerja dan dapat menekan laju angka pengangguran dikarenakan sektor informal mampu menyerap tenaga kerja yang tidak dapat terserap di sektor formal. (Bappenas, 2020)

Pada umumnya, tenaga kerja mencakup segala kerja manusia yang diarahkan agar mencapai hasil produksi, baik dalam bentuk barang dan jasa, dan tenaga kerja meliputi buruh maupun manajerial. Istilah tenaga kerja menjadi suatu karakter terpenting dibandingkan dengan faktor produksi dikarenakan mereka adalah manusia, sehingga kadangkala beberapa isu kemanusiaan harus menjadi prioritas utama. Beberapa isu

penting dalam beberapa tahun terakhir adalah hubungan antara tenaga kerja dengan faktor produksi lain, bagaimana memberikan upah yang pantas untuk tenaga kerja khususnya sektor informal, serta bagaimana menghargai unsur-unsur moralitas, keadilan, moralitas dan isu-isu kemanusiaan yang lainnya. (Bappenas, 2020). Menurut Oemar Hamalik (2000:7-8), memberikan aspek-aspek dalam tenaga kerja informal di antara lain sebagai berikut :

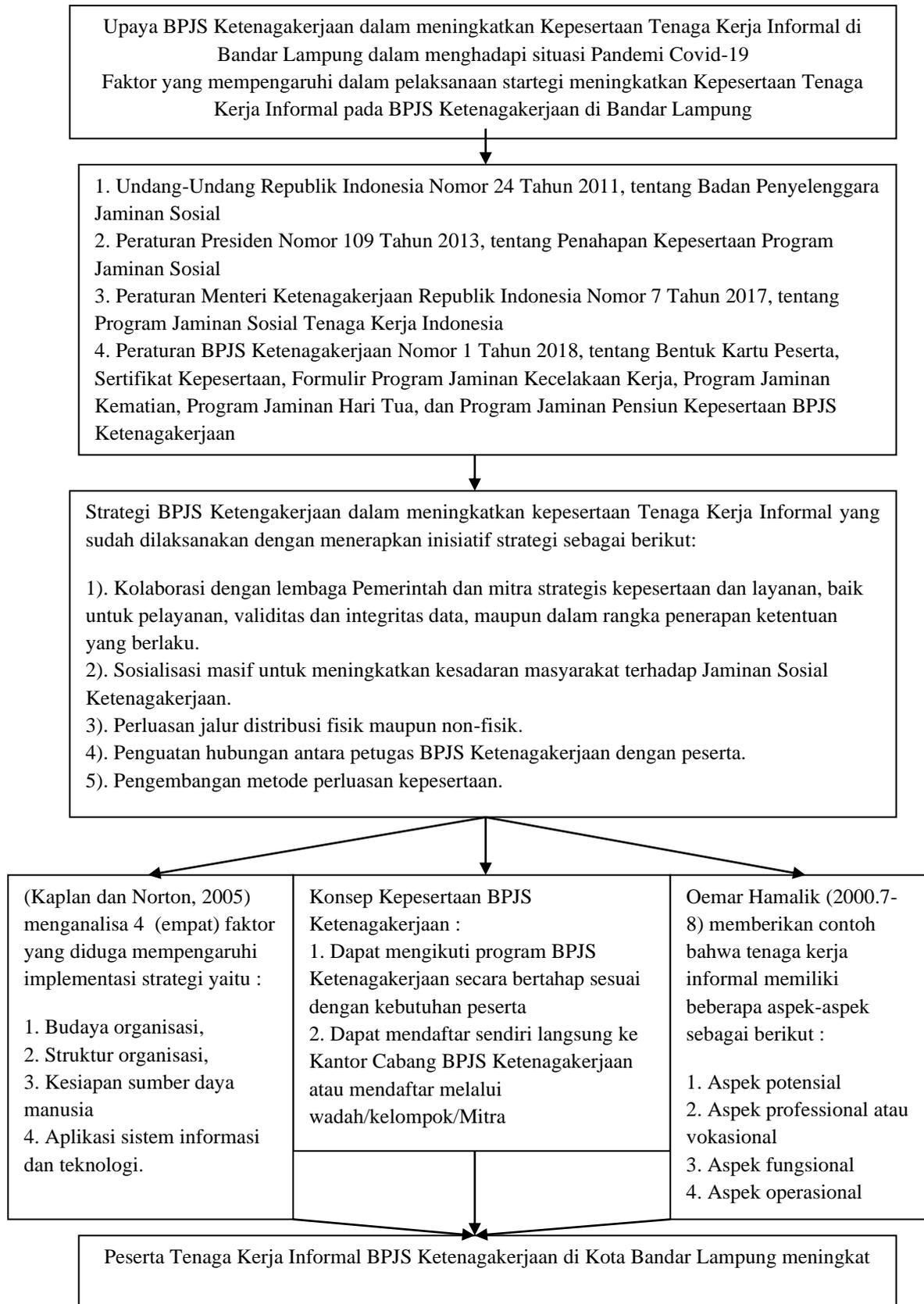
- 1) Aspek potensial, bahwa setiap Tenaga Kerja Informal memiliki potensial-potensial herediter yaitu bersifat dinamis dan dapat berkembang
- 2) Aspek professional atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidang tertentu dan dengan kemampuan dan keterampilan itu dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang optimal
- 3) Aspek fungsional, setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna artinya bekerja dengan pekerjaan sesuai dengan bidang dan kemampuannya
- 4) Aspek operasional, setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya

2.6 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif. Dalam hal ini, Petugas BPJS Ketenagakerjaan tidak memerhatikan di sektor informal karena menurut (Manning dan Effendi, 1990) menganggap para pekerja sektor informal masih bermutu rendah, modal sangat terbatas, teknik operasinya masih tradisional, kesempatan kerja yang elastis, terdapat banyak tenaga kerja yang tidak diberi upah, pemberian kredit terjadi secara pribadi

sehingga menimbulkan resiko yang besar. Hal ini membuat pekerja sektor informal menganggap tidak menjadi suatu keharusan dalam mengikuti pendaftaran peserta di BPJS Ketenagakerjaan. Oleh karena itu diperlukan perubahan strategi untuk lebih meningkatkan kepesertaan Tenaga Kerja Informal di saat Pandemi Covid-19. Adapun kerangka berpikir untuk memudahkan mengetahui jalan penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber: *Diolah oleh Peneliti, 2021*

III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan nanti akan menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang diarahkan agar memahami fenomena-fenomena yang dialami oleh subjek penelitian misalnya : perilaku, motivasi, tindakan dan lain-lain secara fakta yang ada dengan mendeskripsikan dalam bentuk tutur kata dan bahasa sesuai dengan KBBI, dengan konteks secara khusus dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah yang ada, sedangkan yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian untuk meneliti status kelompok seperti manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa yang akan terjadi di masa saat ini. (Sugiyono, 2016)

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk mendeskripsikan suatu permasalahan secara sistematis, fakta, dan akurat mengenai hubungan yang akan diteliti lebih lanjut. Pada umumnya, jenis penelitian terbagi atas dua jenis, yaitu penelitian deskriptif kualitatif dan penelitian deskriptif kuantitatif yang dimana keduanya memiliki karakteristik yang sangat beda. Menurut (Mukhtar, 2013:10) metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode yang dipakai oleh peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian yang akan dilakukannya dalam waktu yang ditentukan. Melalui metode ini, peneliti mencoba mengungkapkan penerapan strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal.

Adapun penjelasannya akan dideskripsikan melalui kata-kata dan bahasa. Metode penelitian deskriptif ini digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dan meng gambarkannya secara alamiah. Langkah kerja

dari metode ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana cara agar kepesertaan Tenaga Kerja Informal di BPJS Ketenagakerjaan meningkatkan di Masa Pandemi Covid-19 saat ini.

3.2 Fokus Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut fokus, yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. Fokus Penelitian diperlukan agar penelitian dapat meneliti secara lebih spesifik dan rinci sehingga mempunyai batasan masalah yang membuat penelitian tetap pada lingkup konteks penelitian (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada ruang lingkup penelitian tentang :

- a. (Kaplan dan Norton, 2005) menganalisa 4 (empat) indikator yang diduga mempengaruhi implementasi strategi yaitu :
 1. Budaya organisasi,
 2. Struktur organisasi,
 3. Kesiapan sumber daya manusia
 4. Aplikasi sistem informasi dan teknologi.
- b. Oemar Hamalik (2000.7-8) memberikan contoh bahwa tenaga kerja informal memiliki beberapa aspek-aspek sebagai berikut :
 1. Aspek potensial
 2. Aspek professional atau vokasional
 3. Aspek fungsional
 4. Aspek operasional

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang Analisis Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19 dan dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan di Jalan Drs. Warsito No. 4, Kelurahan Talang, Kecamatan Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung dan berbagai lokasi Tenaga Kerja Informal yang ada di kota Bandar

Lampung. Kegiatan ini dimulai sejak surat izin penelitian diterbitkan, dan penelitian ini dilakukan dari mulai bulan Desember 2020 hingga selesai.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Pada umumnya, data yang akan disajikan adalah bentuk kata-kata (tulisan), gambar, dan video yang mendukung peneliti dalam mengungkapkan permasalahan yang ada. Pada pengumpulan data, peneliti akan melakukan pengambilan data dalam wujud data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

1) Data Primer

Data Primer merupakan data penelitian yang langsung diperoleh dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik dari individu maupun kelompok (Sugiyono, 2016). Jadi, data yang akan diperoleh akan secara langsung. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Peneliti akan mengumpulkan data primer dengan dua cara yaitu metode survei dan metode observasi. Metode survei merupakan metode dengan pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan wawancara lisan dan tertulis. Penulis melakukan wawancara kepada Petugas BPJS Ketenagakerjaan untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan. Kemudian peneliti juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi merupakan dengan pengumpulan data primer yang melakukan cara pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi. Jadi penulis datang ke BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung untuk mengamati strategi BPJS Ketenagakerjaan untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang di lihat dan sesuai dengan kenyataannya.

2) Data sekunder

Data Sekunder merupakan data penelitian yang tidak langsung diperoleh akan tetapi diperoleh melalui perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder diperoleh dengan bukti, dan laporan historis yang sudah tersusun di dalam arsip atau data documenter. Peneliti mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan ijin yang bertujuan

untuk memberikan dokumen strategi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam meningkatkan kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19.

3.5 Instrumen Penelitian

Pada perinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat kalau dinamakan membuat laporan dari pada melakukan penelitian. Namun demikian dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian (Sugiyono,2017). Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan menelitian yang selanjutnya turun kelapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiaptan peneliti untuk memasuki obyek penelitian, baik secara akademik maupun logistikya.

Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. Dalam penelitian kualitatif segala sesuatu yang akan dicari dari obyek penelitian belum jelas dan pasti masalahnya, sumber datanya, hasil yang diharapkan semuanya belum jelas. Rancangan penelitian masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliri memasuki obyek penelitian. Selain itu dalam memandang realitas, penelitian kualitatif berasumsi bahwa realitas itu bersifat holistik (menyeluruh), dinamis, tidak dapat dipisah-pisahkan ke dalam variabel-variabel penelitian. Kalaupun dapat dipisahpisahkan variabelnya akan banyak sekali. Dengan demikian dalam penelitian kualitatif ini belum dapat dikembangkan instrumen penelitian sebelum masalah yang di teliti jelas sama sekali. Peneliti kualitatif sebagai human instrument, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.

Dalam penelitian kualitatif segala sesuatu yang akan dicari dari obyek penelitian belum jelas dan pasti masalahnya, sumber datanya, hasil yang diharapkan semuanya belum jelas. Rancangan penelitian masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti memasuki obyek penelitian. Selain itu dalam memandang realitas, penelitian kualitatif berasumsi bahwa realitas itu bersifat holistik (menyeluruh), dinamis, tidak dapat dipisah-pisahkan ke dalam variabel-variabel penelitian. Kalaupun dapat dipisah-pisahkan variabelnya akan banyak sekali. Dengan demikian dalam penelitian kualitatif ini belum dapat dikembangkan instrumen penelitian sebelum masalah yang diteliti jelas sama sekali.

Tabel 5. Informan Penelitian

No	Informan	Jabatan	Indikator
1	Bapak Michel	Account Representative Khusus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi 2. Struktur Organisasi 3. Kesiapan Sumber Daya Manusia 4. Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi
2	Ibu Shabrina	Penata Madya SDM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi 2. Struktur Organisasi 3. Kesiapan Sumber Daya Manusia 4. Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi
3	Ibu Ida	Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek Potensial 2. Aspek Professional dan vokasional 3. Aspek Fungsional 4. Aspek Operasional
4	Ibu Aja	Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek Potensial 2. Aspek Professional dan vokasional 3. Aspek Fungsional 4. Aspek Operasional
5	Bapak Wardiman	Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek Potensial 2. Aspek Professional dan vokasional 3. Aspek Fungsional 4. Aspek Operasional
6	Bapak Farhan	Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek Potensial 2. Aspek Professional dan vokasional 3. Aspek Fungsional 4. Aspek Operasional

No	Informan	Jabatan	Indikator
7	Bapak Anto	Masyarakat	1. Aspek Potensial 2. Aspek Professional dan vokasional 3. Aspek Fungsional 4. Aspek Operasional
8	Bapak Rahmat	Masyarakat	1. Aspek Potensial 2. Aspek Professional dan vokasional 3. Aspek Fungsional 4. Aspek Operasional
9	Bu Marni	Masyarakat	1. Aspek Potensial 2. Aspek Professional dan vokasional 3. Aspek Fungsional 4. Aspek Operasional

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2021

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah pengamatan (pengamatan mendalam, pengamatan terlibat, pengamatan antisipatif), wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2016). Alasan penggunaan pengamatan dan wawancara adalah :

a. Pengamatan (observasi)

Pada penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen penelitian yang diharuskan terlibat secara langsung dan mengamati secara mendalam, terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam suatu gejala, dan sekaligus bertindak sebagai pemancing dinamika gejala, untuk mengetahui keaslian gejala tersebut. Adapun landasan utama yang melatar belakangi penggunaan pengamatan pada penelitian ini, antara lain:

- 1) Pengamatan ini didasarkan atas pengalaman langsung, yaitu proses perkenalan antara peneliti dengan subjek penelitian.
- 2) Pengamatan memungkinkan, peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan yang langsung diperoleh dari data, yaitu bagaimana aktivitas Tenaga Kerja Informal di Bandar Lampung, dan bagaimana proses berlangsungnya Strategi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam meningkatnya kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19.

b. Wawancara (interview)

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu peneliti yang mengajukan pertanyaan dan subyek penelitian yang menjawab pertanyaan. Hal ini dimaksudkan untuk menggali dan mengetahui tentang beberapa informasi yang berhubungan dengan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan di BPJS Ketenagakerjaan dan lokasi Tenaga Kerja Informal yang ada di Bandar Lampung, serta beberapa hal lainnya yang mendukung akan berhasilnya pengumpulan data yang dimaksud. Dalam teknik wawancara ini, peneliti terlebih dahulu membuat pedoman wawancara yang disesuaikan dengan pertanyaan pada sub masalah. Dengan tujuan, agar proses wawancara lebih terarah dan teratur. Selain menggunakan pedoman wawancara tersebut, peneliti juga memakai tehnik wawancara bebas. Dengan kata lain, kondisi proses berlangsungnya wawancara adalah bebas dan tidak hanya terpengaruh oleh adanya pertanyaan yang telah dipersiapkan. (Sugiyono, 2012)

Hal ini dimaksudkan agar proses wawancara dapat berkembang secara leluasa seperti terjadinya arus komunikasi tatap muka. Hasil interview ini, diusahakan mampu menunjang data yang terkumpul lewat observasi. Wawancara harus dilakukan dengan cara yang seefektif mungkin, artinya dalam waktu yang relatif singkat, diharapkan peneliti dapat memperoleh data atau informasi yang sebanyak-banyaknya. Begitu juga dengan suasanaanya, harus tetap rileks, agar data diperoleh secara maksimal, obyektif dan dapat dipercaya. Pada tahap wawancara ini, peneliti menggunakan dua cara. Adapun cara tersebut ialah, dengan menggunakan catatan langsung saat wawancara, dan menggunakan alat perekam. Hal ini dimaksudkan, agar peneliti dapat mengecek kembali hasil wawancara yang telah dilakukan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi ini berhubungan dengan data-data organisasi subyek penelitian serta dokumen-dokumen yang dianggap penting dalam

penelitian ini. Adapun data-data penting tersebut, diantaranya data profil BPJS Ketenagakerjaan dan Renstra Kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung.

3.7 Teknik Analisa Data

Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip (Moleong, 2012: 4), analisis data sebagai proses merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang Menurut Moleong (2012: 103) analisis data juga dilakukan untuk menemukan fakta dari data yang ditemukan untuk memberikan penjelasan yang dapat diterima akal sehat (common sense) dalam hal ini konteks masalahnya secara keseluruhan. Peneliti menganalisis data yang telah berhasil di kumpulkan. Analisis data merupakan proses mengatur urutan data dan dalam pelaksanaannya dibuat suatu pola, kategorisasi dan satuan uraian dasar. Moleong (2012: 288) menyebutkan data yang terkumpul dapat berupa catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, laporan, biografi, artikel, dan sebagainya. Kegiatan analisis data merupakan, mengurutkan, mengatur, mengelompokkan, mengkategorikan, dan memberikan kode.

Dengan demikian, analisis data itu dilakukan dalam proses. Proses dalam tahap pelaksanaannya mulai dilakukan sejak pengumpulan data dan dikerjakan secara teliti, yaitu sesudah meninggalkan penelitian yang di lapangan. Pekerjaan menganalisis data harus memerlukan perhatian khusus, penerahan tenaga, dan pikiran penelitian. Selain menganalisis data, peneliti harus mendalami keilmuannya guna mengkonfirmasi teori atau membenarkan adanya teori baru, jika ada yang ditemukan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan analisis data perbandingan tetap, analisis dalam penelitian ini dengan membandingkan data yang bersifat primer dengan data sekunder atau dokumen-dokumen terkait. Menurut Moleong (2012: 145) Secara umum dalam metode perbandingan tetap atau komparatif konstan analisis datanya mencakup sebagai berikut :

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan biasanya akan berjumlah cukup banyak,, untuk itu maka perlu dicatat secara detail dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang penting saja, lalu memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan dicari tema dan polanya. Data-data direduksi dengan menguji keabsahan dan keterkaitannya dengan topik penelitian serta landasan teori yang digunakan.

b. Kategorisasi

Data yang bersifat kualitatif, ialah jawaban informan yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat, selanjutnya dipisah-pisahkan menurut kategori yang digunakan untuk mengambil kesimpulan. (Afifuddin, B.A, 2006:149) menyebutkan adapun langkah-langkah kategorisasi sebelum melakukan analisis data, yaitu :

1. Pencocokan (*checking*), yaitu kegiatan pencocokan untuk mengetahui jumlah instrumen yang terkumpul sesuai dengan kebutuhan dan mengecek kelengkapan lembar instrumen.
2. Pembenahan (*editing*), yaitu kegiatan membenahi dalam mengecek kelengkapan pengisian data, keterbacaan tulisan, kejelasan makna jawaban, kesesuaian jawaban, relevansi jawaban.
3. Pemberian label (*labeling*), kegiatan pemberian identitas secara spesifik terhadap instrumen yang masuk, meliputi jenis instrumen, identitas responden.

c. Sintesisasi

Dalam mensintesis data, peneliti berusaha mencari kaitan antara satu kategori dengan kategori lainnya, kemudian kategori satu dengan kategori lainnya diberikan label kembali untuk memfokuskan pada data yang sesuai dengan masalah penelitian.

3.8 Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian pada dasarnya sudah ada usaha untuk meningkatkan derajat kepercayaan data yang dinamakan keabsahan data. Salah satu syarat-syarat hasil penelitian haruslah ilmiah dan aktual, dengan bukti data yang terdapat di

subjek penelitian. Kesalahan mungkin saja bisa terjadi dalam penggalan data terhadap subyek penelitian (Moleong, 2012). Peneliti harus melaksanakan pemeriksaan terhadap data dengan teliti dan cermat sesuai dengan teknik penelitian, sehingga penelitiannya yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan dari segala segi. Ada beberapa teknik untuk mengurangi atau kesalahan dalam mendapatkan data penelitian, yaitu :

a. Perpanjangan Keikutsertaan

Sebagaimana yang dikemukakan, keikutsertaan peneliti dalam penelitian kualitatif sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak bisa dilakukan dengan waktu singkat, akan tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian yang sudah ada. Perpanjangan keikutsertaan peneliti akan memungkinkan peningkatan kepercayaan data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, peneliti memperpanjang keikutsertaan selama kurang lebih satu bulan.

b. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan ditujukan untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat keterkaitan dengan persoalan ataupun isu-isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada secara detail dan rinci. Peneliti seharusnya mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang ada. Sehingga peneliti mampu mendeskripsikan secara rinci bagaimana proses penemuan secara tentatif (masih dapat berubah).

c. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data, yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moloeng, 2012). Menurut (Sugiyono, 2010), ada tiga macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber dan metode, yaitu :

- 1) Triangulasi sumber merupakan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber. (Sugiyono, 2010: 274) menyebutkan adapun cara yang ditempuh peneliti adalah membandingkan data yang

disampaikan di depan umum dengan data yang disampaikan secara pribadi.

- 2) Triangulasi metode. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan metode wawancara yang di dukung dengan metode observasi pada saat wawancara dilakukan. Peneliti melakukan wawancara kepada Petugas BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dan Tenaga Kerja Informal di Bandar Lampung. Disamping itu, peneliti turun langsung untuk observasi lapangan dalam mendapatkan data lapangan sesuai dengan bagaimana proses pengawasan Strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19.
- 3) Triangulasi dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pemeriksaan keaslian dalam hal ini agar data yang sudah disampaikan sudah benar

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Analisis Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19, peneliti berpandangan bahwa di situasi Pandemi Covid-19 mengubah semua paradigma dan sistem kerja baik dari sisi esensial maupun sisi kritikal. Berdasarkan UU Nomor 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang seharusnya melindungi pekerja baik dari pekerja sektor formal maupun pekerja sektor informal. Akan tetapi di Masa Pandemi Covid-19 saat ini harus mendapatkan perlindungan jaminan kerja khususnya di Pekerja Sektor Informal. Adapun peneliti memberikan beberapa pernyataan adalah sebagai berikut :

a. Upaya-upaya dalam mempengaruhi implementasi strategi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi di bidang kepesertaan baik di kolaborasi mitra strategis, sosialisasi masif, perluasan jalur distribusi fisik maupun non fisik, penguatan hubungan antara petugas BPJSTK dengan peserta, dan metode perluasan kepesertaan di Masa Pandemi Covid-19 mengalami perubahan yang cukup berjalan dengan baik.

2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi di bidang kepesertaan baik di kolaborasi mitra strategis, sosialisasi masif, perluasan jalur distribusi fisik maupun non fisik, penguatan hubungan antara petugas BPJSTK dengan peserta, dan metode perluasan kepesertaan di Masa Pandemi Covid-19 sebenarnya

sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan wewenangnya, akan tetapi dalam pelaksanaan ada di beberapa bidang ada berjalan dengan baik dan ada yang belum berjalan dengan baik.

3. Kesiapan Sumber Daya Manusia

Kesiapan Sumber Daya Manusia di bidang kepesertaan baik di kolaborasi mitra strategis, sosialisasi masif, perluasan jalur distribusi fisik maupun non fisik, penguatan hubungan antara petugas BPJSTK dengan peserta, dan metode perluasan kepesertaan di Masa Pandemi Covid-19 sebenarnya sangat berjalan dengan baik. Hal ini menyebabkan kualitas individu bekerja akan meningkat. BPJSTK Bandar Lampung telah berhasil membuat strategi-strategi dalam menghadapi situasi Covid-19 saat ini yaitu mencetuskan objek akuisisi kepesertaan bagi pekerja sektor informal.

4. Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi

Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi di bidang kepesertaan baik di kolaborasi mitra strategis, sosialisasi masif, perluasan jalur distribusi fisik maupun non fisik, penguatan hubungan antara petugas BPJSTK dengan peserta, dan metode perluasan kepesertaan di Masa Pandemi Covid-19 disediakan cukup baik akan tetapi ada beberapa kendala yaitu penyampaian informasi sangat minim hanya di Kantor BPJSTK, seharusnya dapat dikerjakan lebih giat lagi agar menarik masyarakat untuk mendaftarkan diri ke BPJSTK.

b. Faktor-faktor dalam kesiapan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal

1. Aspek Potensial

Pada kali ini, pihak BPJSTK melihat bahwa penguasaan keahlian yang dimiliki Pekerja Sektor Informal harus ditingkatkan agar tidak ketinggalan dengan sekitarnya. Adapun yang harus dilakukan agar selalu mengenali keahlian adalah dari pengalaman kerja, SDM yang unggul, kecakapan dalam bidangnya, dan paham apa yang dikuasai. BPJSTK Bandar Lampung berupaya untuk mengakomodir para pekerja sektor informal dengan membuka perluasan kepesertaan

2. Aspek Professional dan Vokasional

Pada kali ini, pihak BPJSTK melihat Pekerja Sektor Informal harus diperhatikan agar mencakup semua aspek perlindungan jaminan kerja. Adapun yang sudah tahu informasi tentang BPJSTK ini ingin mendaftarkan sebagai peserta. Adapun yang belum tahu mengenai informasi BPJSTK salah satu faktor adalah buta teknologi, tidak ingin ribet, hanya mengandalkan bantuan seperti bantuan sosial, PKH, BLT, dan lain-lain. BPJSTK Bandar Lampung berupaya untuk mengakomodir para pekerja sektor informal dengan membuka perluasan kepesertaan.

3. Aspek Fungsional

Pada kali ini, pihak BPJSTK melihat Pekerja Sektor Informal ada yang menguasai bidangnya, belum menguasai bidangnya dan tidak tahu bidang yang dikuasainya. Maka dari itu, diperlukan adanya hadirnya Negara yaitu dengan BPJSTK. BPJSTK sebagai wadah wajib merangkul para pekerja sektor informal. BPJSTK Bandar Lampung berupaya untuk mengakomodir para pekerja sektor informal dengan membuka perluasan kepesertaan.

4. Aspek Operasional

Pada kali ini, pihak BPJSTK melihat Pekerja Sektor Informal di Kota Bandar Lampung mayoritas dari pendatang yang ingin bekerja disana dengan harapan dapat mengubah nasib hidup mereka. Terlebih lagi, kurangnya lapangan kerja di Kota Bandar Lampung yang memungkinkan masyarakat beralih ke pekerja sektor informal dengan memenuhi kebutuhan mereka. BPJSTK Bandar Lampung berupaya untuk mengakomodir para pekerja sektor informal dengan membuka perluasan kepesertaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang berjudul Analisis Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam Meningkatkan Kepesertaan

Tenaga Kerja Informal di Masa Pandemi Covid-19, maka peneliti akan memberikan saran adalah sebagai berikut :

a. Upaya-upaya dalam mempengaruhi implementasi strategi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung

1. Budaya Organisasi di BPJSTK Bandar Lampung khususnya di bidang kepesertaan perlu ditingkatkan kembali dengan melakukan perumusan dan penyusunan strategi yang tepat agar penguatan hubungan antara petugas BPJSTK dan para peserta dan calon peserta Tenaga Kerja Informal semakin dekat dan harmonis.
2. Struktur Organisasi di BPJSTK Bandar Lampung khususnya di bidang kepesertaan perlu diperkuat kembali dengan membuat aturan-aturan yang menyesuaikan dengan situasi Pandemi Covid-19 tanpa mengurangi esensi kerja agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan terlaksana dengan baik dan target dalam menarik perhatian Tenaga Kerja Informal bisa terealisasi.
3. Kesiapan Sumber Daya Manusia di BPJSTK Bandar Lampung khususnya di bidang kepesertaan perlu ditingkatkan kembali karena di situasi Pandemi Covid-19 saat ini, perubahan cara kerja harus dipenuhi dikarenakan status BPJSTK yang sebagai pelayanan publik di bidang jasa harus selalu melakukan terobosan ide-ide dan inovasi agar BPJSTK Bandar Lampung selalu menjadi terdepan dalam jaminan perlindungan kerja.
4. Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi di BPJSTK Bandar Lampung khususnya di bidang kepesertaan perlu melakukan “*check & re-check*” karena perubahan zaman yang begitu pesat sehingga diperlukan agar para peserta maupun calon peserta yang ingin mendaftar akan sangat terbantu dengan adanya peningkatan database peserta Tenaga Kerja Informal yang semakin bertambah dari tahun ke tahun.

b. Faktor-faktor dalam kesiapan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal

1. Aspek Potensial yang dimiliki oleh Tenaga Kerja Informal di Bandar Lampung sebagian besar masih belum dikuasai, seharusnya dari

pekerja sektor informal melihat bahwa BPJSTK sebagai salah satu tempat yang tepat dalam hal perlindungan jaminan kerja dan tempat pelatihan vokasi.

2. Aspek Professional yang dimiliki oleh Tenaga Kerja Informal di Bandar Lampung sebagian besar belum mengetahui bahwa BPJSTK sebagai tempat yang tepat dalam mendaftarkan diri ke Kantor Cabang BPJSTK Bandar Lampung yang seharusnya sebagai tempat perlindungan jaminan kerja
3. Aspek Fungsional yang dimiliki oleh Tenaga Kerja Informal di Kota Bandar Lampung masih banyak yang belum mengetahui apakah pekerjaan yang dimiliki akan mendapatkan manfaat bagi sekitarnya, seharusnya pekerja sektor informal melihat BPJSTK sebagai wadah yang tepat dalam menangani seperti ini.
4. Aspek Operasional yang dimiliki oleh Tenaga Kerja Informal di Kota Bandar Lampung masih belum tahu keahlian/kemampuan apa yang dimilikinya sehingga banyak pekerja sektor informal selalu merasa terpinggirkan, seharusnya BPJSTK dan para ketua asosiasi, paguyuban dan komunitas saling melakukan pertemuan yang intensif agar kemiskinan bisa ditekan seminimalisir mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Arifudin, O. (2021). Manajemen Strategi Teori dan Implementasi : *Hal. 109-137*. PT. Bumi Aksara
- Breman, J. (1996). *Footloose labour: working in India's informal economy* (Vol. 2). Cambridge University Press.
- Bryson, J. M. (2015). Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*.
- Grant, R. M. (2005). Contemporary Strategy Analysis. In *Notes*.
- Hamalik, O. (2001). Pengembangan sumber daya manusia: Manajemen pelatihan ketenagakerjaan pendekatan terpadu
- Hubertus, O. (2016). Penerapan Manajemen Strategi Dalam Mewujudkan Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Societas: Ilmu Administrasi Dan Sosial*.
- Ireland, R. D. (2001). Integrating entrepreneurship and strategic management actions to create firm wealth. *Academy of Management Executive*.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part 1. *Accounting horizons*, 15(1), 87-104.
- Lexy J. Moleong, D. M. A. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). *PT. Remaja Rosda Karya*.
- Moleong, L. J. (2012:330). (2013). Teknik Pengambilan Data. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Metode Penelitian Kuantitatif & kualitatif, *Journal of Experimental Psychology: General* (2010).
- Mintzberg, H. (2017). Crafting strategy. In *The Aesthetic Turn in Management*.
- Mintzberg, H., & Quinn, J. B. (2003). THE STRATEGY PROCESS (4TH EDITION) (Book). *Mt Eliza Business Review*.
- Mukhtar. (2013). Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif. In *Jakarta:*

Referensi (GP Press Group).

- Sastrohadiwiryo. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2. In *Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Scharfstein, M., & Gaurf. (2016). Strategi Manajemen. *Journal of Chemical Information and Modeling.*
- Sminia, H., & Van Nistelrooij, A. (2006). Strategic management and organization development: Planned change in a public sector organization. *Journal of Change Management.*
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *METODE PENELITIAN ILMIAH.*
- Sugiyono. (2016). Memahami Penelitian Kualitatif. *Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Sumber Jurnal :

- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi ASEAN ECONOMY COMMUNITY. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial.*
- (Bogdan & Biklen, 1982) dalam Moleong (2011:248). Analisis Data dalam bentuk Kualitatif. *Emzir.*
- Effendi, T. N., & Manning, C. (2018). Migration and Human Development in Kalimantan. *Jurnal Pemikiran Sosiologi Volume, 5(1).*
- Fedriansyah. COVID-19 dan Implikasi Bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah. (2020). *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional.*
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives, 13(1), 43-57.*
- Mazumdar, D. (1991). Sektor Informal di Kota: Analisis Empiris terhadap Data dari Berbagai Negara di Dunia Ketiga. *Urbanisasi, Pengangguran, dan Sektor Informal di Kota. Jakarta: YOI, 109, 137.*
- Nasution, D. A. D., Erlina, E., & Muda, I. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Benefita.*
- Safaria, A. F., Suhandi, D., & Riawanti, S. (2003). *Hubungan perburuhan di sektor informal: Permasalahan dan Prospek.* Akatiga.

Todaro, M. P. (1995). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American economic review*, 59(1), 138-148.

Sumber Internet :

www.bappenas.go.id. (2020). Peran Sektor Informal sebagai Katup Pengaman Masalah Ketenagakerjaan. *Badan Perencanaan Pembangunan Nasional*. Diakses pada tanggal 7 Desember 2020 pukul 13.10 WIB.

www.bpjsketenagakerjaan.go.id. Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung. Diakses pada tanggal 7 Desember 2020 pukul 14.15 WIB.

<https://bandarlampungkota.bps.go.id>. Diakses pada tanggal 7 Desember 2020 pukul 13.10 WIB.

Undang-Undang dan Peraturan :

Undang-Undang RI No 24 Tahun 2011, Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Jakarta (2011).

Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Bentuk Kartu Peserta, Sertifikat Kepesertaan, dan Formulir Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Program Jaminan Kematian, Program Jaminan Hari Tua, dan Program Jaminan Pensiun Kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelatihan Vokasi Bagi Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Lain-Lain :

Dina, E.L (2017). Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan Oleh PT. Djarum (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang)

Luhur, P. (2016). *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Outsourcing CV. Amara di IAIN Purwokerto)* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).

Yandani, N. I. (2017). Strategi Komunikasi BPJS Ketenagakerjaan KCP Pangkep dalam Menyosialisasikan Program Jaminan Pensiun (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar)