

**STRATEGI PENCAPAIAN PENINGKATAN KEPESERTAAN PEKERJA
INFORMAL BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

M. YOGA PRATAMA

NPM. 2156041040



**ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

STRATEGI PENCAPAIAN PENINGKATAN KEPESERTAAN PEKERJA INFORMAL BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

M. YOGA PRATAMA

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang memberikan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerja Indonesia. Akan tetapi, terdapat penurunan pada jumlah peningkatan peserta aktif pekerja informal dan penurunan jumlah pekerja informal yang mendaftar BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan jumlah peserta pekerja informal yang mendaftar dan mempertahankan peserta aktif yang sudah terdaftar BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Melalui metode ini, peneliti mencoba mengungkapkan penerapan strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kepesertaan tenaga kerja informal. Metode penelitian deskriptif ini digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dan menggambarannya secara alamiah. Adapun hasil penelitian menunjukkan, bahwa strategi BPJS Ketenagakerjaan masih belum optimal untuk diterapkan di wilayah kota bandar lampung, yang mana strategi tersebut ialah strategi ekstensifikasi, strategi intensifikasi, dan srategi retensi. Dengan demikian, perlu adanya evaluasi pada strategi BPJS Ketenagakerjaan, seperti peningkatan sosialisasi dan edukasi, fleksibilitas pembayaran iuran, evaluasi dan penyesuaian strategi, dan pengembangan program khusus untuk pekerja informal.

Kata kunci: Strategi, Pekerja Informal, Badan Hukum Publik, Evaluasi Strategi

ABSTRACT

STRATEGY FOR ACHIEVING INCREASING PARTICIPATION OF INFORMAL WORKERS OF THE SOCIAL SECURITY ADMINISTERING AGENCY (BPJS) EMPLOYMENT IN BANDAR LAMPUNG CITY

BY

M. YOGA PRATAMA

The Employment Social Security Administering Agency (BPJS) is a public legal entity that provides social security protection to Indonesian workers. However, there was a decrease in the number of active informal worker participants and a decrease in the number of informal workers registering for BPJS Employment in Bandar Lampung City. This research aims to increase the number of informal worker participants who register and retain active participants who are registered with BPJS Employment. This research uses qualitative research with a descriptive approach. Through this method, researchers try to reveal the implementation of the BPJS Employment strategy in increasing informal workforce participation. This descriptive research method is used in research to collect data and describe it naturally. The results of the study indicate that the BPJS Employment strategy is still not optimal for implementation in the Bandar Lampung city area, where the strategies are extensification strategy, intensification strategy, and retention strategy. Thus, there needs to be an evaluation of the BPJS Employment strategy, such as increasing socialization and education, flexibility in payment of contributions, evaluating and adjusting strategies, and developing special programs for informal workers.

Keywords: Strategy, Informal Workers, Public Legal Entity, Strategy Evaluation

**STRATEGI PENCAPAIAN PENINGKATAN KEPESERTAAN PEKERJA
INFORMAL BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh
M. YOGA PRATAMA

Skripsi
Sebagai Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA

Pada
Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025

Judul Skripsi

**STRATEGI PENCAPAIAN PENINGKATAN
KEPESERTAAN PEKERJA INFORMAL
BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN
SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

Muhamad Yoga Pratama

Nomor Pokok Mahasiswa

2156041040

Program Studi

Ilmu Administrasi Negara

Fakultas

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



MENYETUJUI

1. **Komisi Pembimbing**

Prof. Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D.
NIP. 197106152005011003

Anisa Utami, S.IP., M.A.
NIP. 199308222023212037

2. **Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

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



Dipindai dengan CamScanner

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Prof. Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D.

Sekretaris : Anisa Utami, S.IP., M.A.

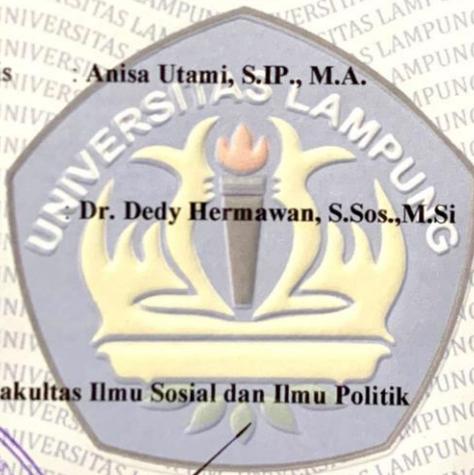
Pengujii : Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 22 Mei 2025



[Handwritten signatures of Prof. Intan Fitri Meutia, Anisa Utami, and Dr. Dedy Hermawan]

[Handwritten signature of Prof. Dr. Anna Gustina Zainal]

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, 19 Mei 2025
Yang membuat pernyataan,



M. Yoga Pratama
NPM. 2156041040



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama M. Yoga Pratama lahir di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung pada tanggal 11 Juni 2002. Penulis merupakan anak laki-laki nomor empat dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak M. Baijan dan Zubaidah.

Pendidikan formal yang sudah dilalui oleh penulis berawal dari Taman Kanak-Kanak (TK) Taman Siswa, kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Palapa Kota Bandar Lampung. Lalu melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 17 Kota Bandar Lampung dan melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 10 Kota Bandar Lampung.

Pada tahun 2021 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam organisasi internal. Penulis mengikuti Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA), pada tahun pertama sebagai anggota dari bidang Sumber Daya Organisasi dan tahun kedua sebagai anggota dari bidang Minat dan Bakat.

Pada bulan Januari-Februari tahun 2024 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Jaya Sakti, Kecamatan Simpang Pematang, Kabupaten Mesuji. Selanjutnya pada bulan Februari-Agustus 2024 penulis juga melaksanakan Magang Kampus Merdeka di Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung dengan penempatan pada bidang kepesertaan.

MOTTO

“Berdoa untuk yang terbaik
Bersiap untuk yang terburuk.”

(M. Yoga Pratama)

*“Wake from your sleep, The drying of your tears.
Today, we escape, we escape
Pack and get dressed, Before all hell breaks loose.
Breathe, keep breathing
Don't lose your nerve
Breathe, keep breathing”*

(Radio Head – Exit Music)

*“Imagine there's no countries, It isn't hard to do. Nothing to kill or die for, And no
religion, too. Imagine all the people Livin' life in peace.
Imagine no possessions, I wonder if you can. No need for greed or hunger, A
brotherhood of man. Imagine all the people Sharing all the world”*

(John Winston Lennon)

PERSEMBAHAN



*Dengan mengucapkan rasa syukur kehadiran
ALLAH SWT Telah kuselesaikan karya ilmiah
ini.*

*Dengan segala kerendahan dan
ketulusan hati, Kupersembahkan
karya ini untuk:*

*Ibu Tercinta,
Yang selalu memberikan doa, kasih sayang,
dukungan, pengorbanan, dan perjuangan
yang tak kenal lelah untukku.*

*Kakakku
Terimakasih telah mendukung dan
memberikan semangat, serta senantiasa terus
memberikan masukan.*

*Keluarga besar dan sahabat,
yang selalu memberikan doa serta dukungannya.*

*Para Pendidik
Yang telah memberikan bekal ilmu, dukungan, serta doa*

*Almamater
Tercinta
UNIVERSITAS
LAMPUNG.*

SANWACANA



Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat, hidayah dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Strategi Pencapaian Kepesertaan Pekerja Informal Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung**”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Negara (S. A. N) di Universitas Lampung. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak sekali kesulitan yang dihadapi dari awal hingga selesai penulisannya. Namun berkat bantuan, bimbingan, dorongan serta saran dari berbagai pihak, segala kesulitan tersebut Alhamdulillah dapat diatasi dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam- dalamnya kepada:

1. Prof. Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D , selaku dosen pembimbing utama. Terima kasih banyak Prof untuk segala bimbingan, saran serta masukan yang Prof berikan kepada saya untuk agar dapat memperbaiki skripsi. Seluruh saran dan masukan yang telah Prof Intan berikan merupakan sebuah wawasan dan pelajaran baru bagi saya. Semoga keberkahan dan kesehatan selalu melimpahi Prof.
2. Ibu Anisa Utami, S.IP., M.A. , selaku dosen pembimbing kedua, Terimakasih ibu Anisa untuk kesediannya membimbing dan memberikan saya ilmu yang bermanfaat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya. Walaupun dalam prosesnya ada beberapa hal dari saya yang membuat ibu kesal, namun saya sangat berterima kasih kepada ibu atas seluruh upaya yang

ibu lakukan dalam membimbing saya, Semoga ibu senantiasa diberikan keberkahan, kesehatan dan kebahagiaan.

3. Bapak Dr. Dedy Hermawan., S.Sos, M.Si., selaku dosen penguji. Terima kasih Bapak Dedy untuk kesediannya mengoreksi skripsi saya dari seminar proposal, seminar hasil hingga skripsi ini dapat selesai, memberikan masukan serta tambahan ilmu bagi saya. Semoga keberkahan dan kesehatan selalu melimpahi Bapak.
4. Ibu Dr. Susana Indriyati Caturiani, M.Si., S.I.P. , selaku dosen pembimbing akademik. Terimakasih Ibu telah membimbing saya dari awal perkuliahan hingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan saya. Saran dan masukan dari Ibu sangat membantu saya saat dibangku perkuliahan. Semoga Ibu selalu diberikan keberkahan dan kesehatan.
5. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, yang selalu mengingatkan dan menyemangati kami untuk tidak lupa mengerjakan skripsi, terima kasih ibu atas dorongan dan semangatnya.
7. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara, terima kasih atas dedikasi yang diberikan dalam mengajar para mahasiswa, Semoga ilmu bermanfaat yang telah diberikan dapat menjadi sebuah ladang pahala yang terus mengalir seumur hidup Bapak dan Ibu.
8. Seluruh Staf Ilmu Administrasi Negara terutama Mba Wulan dan Mba Uki, terima kasih untuk selalu membantu mengurus berbagai keperluan administrasi dari awal mahasiswa baru hingga saya lulus.
9. Strategi Pencapaian Kepesertaan Pekerja Informal Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung (Bapak Ratno Mas'ud dan Rindy Ardana Reswari, serta seluruh pegawai di Bidang Kepesertaan), terima kasih sudah menerima saya dengan baik.
10. Terimakasih Ibu udah selalu sabar dengan kelakuan anakmu ini, Terima kasih ibu untuk semua doa dan dukungannya selama ini, semua hal yang ibu ajarkan akan selalu ada dalam ingatan, terima kasih sebesar-besarnya ibu.

11. Tete Yudit, Abang Fikan, Mba Yeni serta keluarga besar. Terimakasih untuk segala bentuk doa, dukungannya serta saran yang diberikan sehingga Saya dapat menyelesaikan pendidikan sampai di bangku perkuliahan.
12. Teman-teman Angkatan Gilgamara, Akbar, Gery, Rizky, Iqbal, Adit, Aldo, Steven, Fajar, Afif, Dila, Wulan, Tata, Inez, Bella, Intan, Nadya, Lisel, dan yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. terimakasih untuk momen kebersamaan selama kurang lebih 4 empat tahun ini, eh tidak sampai 4 tahun. semoga kita semua dapat menggapai cita-cita yang kita inginkan dan dapat bermanfaat bagi semua orang.
13. Terimakasih untuk Angkatan Angkasa (Bang Puja, Bang Afdan, Bang Upi, Bang Fatur, Bang Ridho), Andalusia (Bang Elardi), Granada (Bang ikbal, Bang Ndung, Bang Alip, Bang Ayas), Adamantia (Bang Rivaldo, Bang Rafi, Bang Dika, Bang Rizky, Bang Yanuar, Bang Riki, Bang Firdi, Bang Jumadi, Bang Raihan, Bang Iqbal, Bang Abiem, Bang Irja, Bang Agung, Bang Rachman), Ampatra (Marco, Arwin, Nopal, Raja, Kerby, Aziz, Dzarya, Tama, Anggit, Zuhri, Fajar, Vito) Terima kasih atas momen kebersamaanya.
14. Terimakasih juga untuk keluarga Marwan Nation (Ewok, Njun, Jong, Ady, Raffi, Dawam, Azka, Ryan, Mamang, Aldi, Yatri, Arya, Ansor, Fino), Serta seluruh pihak yang membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi tanpa terkecuali, yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
15. Terimakasih juga untuk Warga Brazil (Kiki, Babau, Ardianto, Ryan, Pitut, Bibir, Risang, Upoy, Dapak, Fajri), Serta seluruh pihak yang membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi tanpa terkecuali, yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
16. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih pada waktu yang lalu. Waktu di mana penulis merasa benar-benar hidup sampai merasa benar-benar mati. Waktu di mana saya merasakan nirmana, harsa, juga senandika. Waktu di mana saya bangun pagi arunika selalu menyorot sekujur tubuh dan hampir tiap harinya nayanika menjadi pandangan untuk memulai aktivitas. Setelah keindahan-keindahan yang terjadi, akan selalu ada fenomena yang tak terduga yang tidak selalu saya inginkan. Fenomana yang membuat saya kehilangan arah, bahkan tidak mengenali diri saya sendiri. Setelah merasakan itu, setiap

harinya hidup saya seperti sudah berakhir, bernafas tapi tidak merasakan hidup. Tubuh dan kaki berjalan sepanjang perjalanan, akan tetapi tubuh tidak merasakan napak di bumi. Ketakutan, kemarahan, keheningan, dan kegembiraan menjadi sebuah emosional yang bersatu. Imajinasi tiap harinya melantur tanpa henti, dengan diselimuti sebuah emosional itu. Sudah, saya ingin menyudahi itu semua, tetapi jawaban tak kunjung datang. Sampai saya melihat kubah sejajar kaki, kubah yang membuat renjana menjadi sebuah fondasi dan saya memutuskan untuk menyudahi itu semua. Walau waktu tersebut mengikis atma tiada henti, akan tetapi terdapat hikmah dari hal itu, yaitu pendewasaan. Saya tau kebahagiaan itu bersifat efemeral, oleh karena itu manusia seperti saya harus memperluas keikhlasan dan bersyukur selalu. Sekali lagi terima kasih untuk waktu yang lalu, waktu yang menjadikan saya tidak takut lagi akan kenyataan. Waktu yang lalu itu, yang membuat saya bisa berjalan sejauh ini dalam menulis skripsi ini. Waktu yang lalu tersebut adalah seseorang, seorang anindya, seorang yang selalu berada di sekitarku, seorang yang selalu marah, seorang yang memiliki tangan ajaib sehingga dapat membuat makanan yang lezat, seorang yang keras kepala, seorang yang selalu foto makanannya sebelum disantap, seorang pecinta mie ayam, dan seseorang yang selalu menyenangkan. Terima kasih, saya adalah orang yang beruntung.

Akhir kata, penulis meminta maaf atas segala kekurangan dan ketidak sempurnaan dalam penulisan skripsi ini, karena penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran agar karya tulis ini selanjutnya dapat lebih baik lagi. Penulis berharap semoga Allah Subhanaahu wa Ta'ala selalu memberikan keberkahan bagi kalian dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua Aamiin.

Bandar Lampung, 14 Mei
2025 Penulis

M. Yoga Pratama
NPM. 2156041040

DAFTAR ISI

HALAMAN

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	iv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Tinjauan Strategi.....	15
2.2.1 Evaluasi Strategi	18
2.3 Pekerja Sektor Informal	22
2.4 Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketengakerjaan	26
2.5 Kerangka Berpikir	29
III. METODE PENELITIAN	30
3.1 Tipe Penelitian	30
3.2 Lokasi Penelitian	31
3.3 Fokus Penelitian.....	31
3.4 Jenis Sumber Data	33
3.4.1 Data Primer	33
3.4.2 Data sekunder.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5.1 Pengamatan (observasi)	34

	ii
3.5.2 Wawancara.....	35
3.5.3 Dokumentasi	35
3.6 Teknik Analisis Data	36
3.7 Teknik Keabsahan Data.....	38
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.1.1 Gambaran Umum Badan Penyelenggara Jaminanan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung	40
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1. Strategi Pencapaian Peningkatan Peserta Pekerja Informal Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung.	50
4.2.2. Faktor Penghambat BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung Dalam Pencapaian Peningkatan Kepesertaan Pekerja Informal	70
4.3 Pembahasan	76
4.3.1. Strategi Pencapaian Peningkatan Peserta Pekerja Informal BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung	76
4.3.2. Faktor Penghambat BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung Dalam Pencapaian Peningkatan Kepesertaan Pekerja Informal	91
V. PENUTUP	99
DAFTAR PUSTAKA	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Provinsi Dengan Rasio Pekerja Informal Tertinggi (2024).....	4
Gambar 2.1 Rencana Strategi BPJS Ketenagakerjaan.....	26
Gambar 4. 1 Struktur BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung	43
Gambar 4. 2 Sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan Dengan PT Pos Indonesia	54
Gambar 4. 3 Pembayaran BPJS Ketenagakerjaan Melalui Tokoedia	55
Gambar 4. 4 Fitur Layanan JMO (Jamsostek Mobile)	59
Gambar 4. 5 Jumlah Pekerja Informal Menurut Tingkat Pendidikan.....	61
Gambar 4. 7 Besaran Iuran dan Manfaat BPJS Ketenagakerjaan.....	67
Gambar 4. 8 Sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung di Pringsewu	68
Gambar 4. 9 Manfaat Asuransi Swasta	69
Gambar 4.9 Jumlah Pekerja Menurut Tingkat Pendidikan.....	72
Gambar 5. 1 Laporan Pengelolaan Program Tahun 2023.	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pekerja Informal Menurut Status Pekerjaan Utama di Bandar Lampung Tahun 2021	3
Tabel 1. 2 Jumlah Peserta Pekerja Informal atau BPU yang Aktif di BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung Tahun 2021-2022-2023	6
Tabel 1. 3 Daftar Jumlah Pekerja Informal Yang Mendaftar BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung Tahun 2022 dan 2023	7
Tabel 1. 4 Rencana Strategi BPJS Ketenagakerjaan 2023	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3. 1 Daftar Observasi Yang Berkaitan Dengan Penelitian	34
Tabel 3. 2 Informan	35
Tabel 3. 3 Daftar Dokumentasi	36
Tabel 4. 1 Jumlah Pekerja Infomal Bandar Lampung Yang Terdeteksi	59
Tabel 5. 1 Matrix Pembahasan	76
Tabel 5. 2 Jumlah Peserta Pekerja Informal atau BPU yang Aktif di BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung Tahun 2021-2022-2023	80
Tabel 5. 3 Daftar Jumlah Pekerja Informal Yang Mendaftar BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung Tahun 2022 dan 2023	81

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada Alenia ke 5 UUD 1945 menyatakan bahwa keadilan sosial berlaku bagi seluruh rakyat Indonesia, dan jaminan sosial termasuk dalam Pasal 34 Amandemen Keempat tahun 2002. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang memberikan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerja Indonesia. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung, sebuah organisasi yang disediakan pemerintah, bertujuan untuk mencapai hal tersebut. Melalui program - program ketenagakerjaan sosial di Bandar Lampung, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen terhadap masyarakat untuk memastikan bahwa semua pekerja di Indonesia terlindungi dari risiko sosial-ekonomi (SINDI, 2021). Kesejahteraan sosial merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya pembangunan, dan lapangan kerja merupakan bidang yang sangat penting dalam mendorong pembangunan suatu negara. Ketenagakerjaan mempunyai peran dan tempat yang sangat penting dalam agenda dan tujuan pembangunan, dan pembangunan ketenagakerjaan sangat penting untuk meningkatkan kualitas ketenagakerjaan dan memperkuat perlindungan sosial yang sejalan dengan martabat pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, perlindungan sosial diperlukan untuk memastikan pekerja mendapat perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, dan pekerja merupakan aset berharga bagi pembangunan nasional (Pusvitha, 2023). Sesuai dengan visi misi dari BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri, yaitu mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia. Juga memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola yang baik.

BPJS Ketenagakerjaan aktif beroperasi Sejak 1 Juli 2015, serta rencana sosial pemerintah berfokus pada pegawai swasta. Oleh karena itu, sebagai salah satu program wajib yang digagas oleh pemerintah, setiap perusahaan didorong untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan ini. Sehingga setiap pekerja bisa mendapatkan jaminan sosial yang mereka butuhkan. BPJS Ketenagakerjaan menyediakan empat (empat) paket program bagi seluruh pekerja serta keluarganya, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Pensiun (JHT) serta Jaminan Kesehatan (JPK). Program ini dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Peraturan Presiden No. 25 Tahun 2020 tentang tata kelola Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Melalui sistem pelaksanaan yang lebih maju, rencana BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya menguntungkan pekerja serta pengusaha, tetapi juga memberikan kontribusi penting untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara serta kesejahteraan masyarakat Indonesia. Tidak hanya bermanfaat bagi pekerja serta pengusaha, tetapi juga memberikan kontribusi penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi negara serta kesejahteraan rakyat Indonesia. Ini juga telah memberikan kontribusi penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi negara serta kesejahteraan rakyat Indonesia. Fakta membuktikan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) disebabkan oleh pengangguran yang disebabkan oleh sistem tabungan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja bagi lanjut usia serta pekerja, serta lanjut usia serta penyandang cacat. Ketika karyawan berusia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu, program asuransi pensiun dapat menentukan pendapatan yang dibayarkan yang diterima (Mayori, 2021).

Kesadaran para pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) mengikuti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan kenyataannya masih kurang. Ini terlihat dari turunnya kepesertaan BPU di BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung. BPU merupakan mereka yang bekerja di sektor informal, seperti, pedagang, tukang becak, sopir angkot, pembantu rumah tangga, juru parkir, petani, hingga nelayan. Jika tahun 2018 lalu, jumlah kepesertaan BPU di BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung mencapai lebih dari 16.000 orang tenaga kerja. Pada tahun 2019 baru 14.818 tenaga kerja. Alasannya,

mereka (pekerja BPU) mengaku tak bisa merasakan manfaatnya secara langsung. Padahal, dengan mengikuti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, banyak manfaat yang didapat. Program yang dipilih juga bisa bertahap, sesuai kemampuan serta kebutuhan peserta (Mayori, 2021).

Jumlah kepesertaan aktif BPJS pada triwulan IV tahun 2021 sebanyak 30,66 juta orang, meningkat 2,27% dibandingkan periode yang sama tahun 2020 sebanyak 29,98 juta orang yang jumlah kepesertaan menurun. Hal ini terjadi dikarenakan dalam masa pandemi Covid -19. BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum yang berada di bawah hukum publik diberikan kewenangan oleh negara untuk memberikan perlindungan sosial dan ketenagakerjaan kepada seluruh pekerja (bpjsketenagakerjaan.go.id), sehingga diharapkan dapat mengatasi permasalahan terkait peningkatan kepesertaan pekerja informal, khususnya di Kota Bandar Lampung dimana angka kerja paksa sebesar 67,18% dan mayoritas penduduknya bekerja di sektor informal. Berikut merupakan jumlah data jumlah pekerja informal di Bandar Lampung.

Tabel 1. 1 Jumlah Pekerja Informal Menurut Status Pekerjaan Utama di Bandar Lampung Tahun 2021

Status Pekerja Utama	Jumlah
Berusaha Sendiri	114.432 (53%)
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh tidak dibayar	39.694 (18,40%)
Pekerja bebas (baik pertanian maupun non pertanian)	19.686 (9,12%)
Pekerja keluarga atau tidak dibayar	41.962 (19,44%)
TOTAL	215.774

Sumber : BPS Kota Bandar Lampung, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah dan sebaran pekerja non-reguler pada jenis pekerjaan utama. Jumlah pekerja informal di Bandar Lampung berjumlah 215.774 orang, dimana 53% diantaranya merupakan berusaha sendiri. Selain itu, mereka yang memenuhi syarat sebagai pelaku ekonomi akan didukung oleh pekerjaan dibantu buruh

tetap/buruh tidak dibayar sebesar 18,40%. Berikutnya, proporsi pekerja bebas (baik pertanian maupun non pertanian) sebesar 9,12%, dan proporsi pekerja keluarga atau tidak dibayar sebesar 19,44% (BPJS Kota Bandar Lampung, 2021). Tabel 1 menunjukkan bahwa pekerja tidak tetap dapat didaftarkan sebagai peserta BPJS. Tanggung jawab untuk melindungi pekerja sektor informal jelas berada di tangan BPJS Bandar Lampung.

Gambar 1. 1 Provinsi Dengan Rasio Pekerja Informal Tertinggi (2024)



Sumber : Databoks.katadata.co.id

Pada gambar 1.1 menunjukkan jumlah pekerja informal di Indonesia mencapai 84,13 juta orang atau 59,17% dari total penduduk yang bekerja. Angka ini mengalami penurunan dari Februari 2023 yang mencapai 60,12%. Provinsi Lampung berada di urutan ke-5 dan menjadi salah satu dari 10 Provinsi dengan rasio pekerja informal tertinggi.

BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung memberikan manfaat dengan memberikan pelayanan yang lebih menyeluruh kepada masyarakat setempat, Cabang Bandar Lampung membawahi beberapa Kantor Cabang Perintis (KCP) seperti KCP Prinseu, KCP Kota Metro, dan KCP Kalianda. Tujuan dari setiap KCP adalah menjangkau calon

peserta, baik pekerja formal maupun informal. Bandar Lampung mempunyai jumlah pekerja informal yang sama banyaknya dengan pekerja formal. Hingga saat ini, hanya pegawai formal yang mendapat perlindungan maksimal dari BPJS. Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung terus mengintensifkan upaya untuk meningkatkan kepesertaan di sektor informal, karena pekerja informal juga dapat memperoleh manfaat jaminan sosial. Selain itu, pekerja non-reguler seringkali mengalami kesulitan membayar premi asuransi karena tingginya risiko kerja dan rendahnya upah. Salah satu kendala peserta adalah sulitnya membayar biaya keanggotaan. Padahal, pemerintah fokus pada kesejahteraan masyarakat Indonesia, khususnya melalui program kesejahteraan sosial (Pusvitha, 2023).

Namun program jaminan sosial belum terlaksana secara maksimal dan masih banyak kendala dalam pelaksanaan program jaminan sosial, khususnya pekerja di sektor informal seperti pedagang, nelayan, tukang ojek, tukang becak, dan sebagainya. Akibat kurangnya pemahaman dan kesadaran masyarakat akan pentingnya sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, masih banyak pekerja non-reguler yang tidak terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan. Pekerja di sektor informal atau tidak dibayar mempunyai risiko lebih tinggi terkena penyakit dan kecelakaan kerja. Hal ini dikarenakan mereka cenderung bekerja tidak terorganisir atau sering mengabaikan peraturan keselamatan. Jumlah pekerja tidak tetap yang terdaftar dapat dilihat pada tabel 1.2, berdasarkan data Kemnaker.

Salah satu hal yang menjadi indikator peserta tersebut aktif yaitu pembayaran iuran teratur, yang mana pekerja informal yang aktif akan selalu membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Berdasarkan data pribadi terbaru, yang mana informasi pribadi seperti nama, alamat, nomor telepon, dan nomor rekening terus diperbarui, ini penting untuk memastikan penyaluran manfaat jika terjadi klaim. Melakukan aktivitas pendaftaran ulang, yang mana beberapa program BPJS Ketenagakerjaan, terutama yang bersifat *voluntary* atau sukarela, mengharuskan peserta untuk melakukan pendaftaran ulang secara berkala untuk memastikan status

keaktifannya. Tercatat dalam sistem BPJS Ketenagakerjaan, yang mana peserta aktif akan tercatat dalam sistem BPJS Ketenagakerjaan dengan status aktif, itulah yang menjadi indikator bahwasanya peserta tersebut aktif. Sebaliknya, apabila peserta menunggak dalam membayar iuran, data pribadi tidak diperbarui, tidak melakukan aktivitas pendaftaran ulang, dan data peserta tidak tercatat dalam sistem BPJS Ketenagakerjaan, peserta tersebut tidak aktif.

Tabel 1. 2 Jumlah Peserta Pekerja Informal atau BPU yang Aktif di BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung Tahun 2021-2022-2023

Tahun	Jumlah Kepesertaan Aktif	Jumlah Peningkatan
2021	29.303	1.144
2022	77.120	47.817
2023	99.250	22.785

Sumber : satudata.kemnaker.go.id

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah kepesertaan aktif BPU pada tahun 2021, 2022, dan 2023. Pada tahun 2021 jumlah peningkatan sebanyak 1.144 dan di tahun 2022 jumlah peningkatan meningkat drastis sebanyak 47.817. Sedangkan pada tahun 2023 jumlah peningkatan sebanyak 22.785, yang artinya tahun 2023 mengalami penurunan pada jumlah peningkatan tersebut. Berdasarkan upah minimum yang ditentukan, biaya bulanan untuk mengikuti dua program JKK dan JKM adalah 16.800. Penelitian di bidang ini menunjukkan bahwa peserta mengalami kesulitan membayar iuran sejak pandemi, dan banyak yang belum membayar iuran dalam jangka waktu yang lama. Jika seorang anggota tidak membayar iurannya dalam waktu 3 sampai 6 bulan, keanggotaannya akan berakhir.

Pada Tabel 1.3 Menunjukkan terdapat penurunan pada jumlah pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung pada pekerja informal, yang mana pada tahun 2022 jumlah pekerja informal yang mendaftar sebanyak 85.229, sedangkan pada tahun 2023 jumlah pekerja informal yang mendaftar BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 85.105. BPJS Kota Bandar Lampung memiliki rencana strategi (Renstra) dalam meningkatkan dan mempertahankan peserta khususnya pekerja informal. Hal ini dikarenakan dalam meningkatkan peserta pekerja informal bukan hanya sekedar urgensi saja, melainkan sekarang BPJS Ketenagakerjaan memprioritaskan pekerja informal sebagai peserta.

Tabel 1. 3 Daftar Jumlah Pekerja Informal Yang Mendaftar BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung Tahun 2022 dan 2023

Tahun	Jumlah Pekerja Informal Yang Mendaftar
2022	85.229
2023	85.105

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung, 2024

Tujuan adanya rencana strategi ialah memberikan arah yang jelas bagi seluruh kegiatan BPJS Ketenagakerjaan, membantu menentukan program dan kegiatan yang menjadi prioritas, Renstra berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan, dan membantu mengalokasikan sumber daya (anggaran, SDM, dll.) secara efektif dan efisien. Renstra BPJS Ketenagakerjaan merupakan instrumen yang sangat penting dalam upaya memberikan jaminan sosial yang lebih baik bagi seluruh pekerja Indonesia. Berikut merupakan rencana strategi dari BPJS Ketenagakerjaan .

Tabel 1. 4 Rencana Strategi BPJS Ketenagakerjaan 2023

Strategi	Tujuan Utama	Kegiatan Utama	Pelaksanaan	Hasil Pelaksanaan
Ekstensifikasi	Meningkatkan jumlah peserta baru	Menjangkau kelompok pekerja yang belum tercover atau mendaftar	Kampanye sosialisasi ke desa, pasar, dan UKM; kerjasama dengan platform e-commerce; fokus pada sektor informal dan pekerja rentan	Peningkatan yang tidak signifikan dari jumlah peserta pekerja sektor informal
Intensifikasi	Meningkatkan iuran per peserta	Meningkatkan kesadaran peserta akan manfaat program	Sosialisasi manfaat program secara intensif; pemberian insentif bagi peserta yang memenuhi syarat	peserta yang membayar iuran masih ada yang belum rutin dan tidak tepat waktu
		Mengoptimalkan penggunaan teknologi	Pengembangan aplikasi mobile yang <i>user-friendly</i> ; integrasi dengan sistem pembayaran online	Peningkatan efisiensi dan kenyamanan peserta dalam mengakses layanan
Retensi	Mempertahankan peserta yang sudah ada	Meningkatkan kualitas layanan	Penyelesaian klaim yang cepat dan tepat; peningkatan kepuasan peserta melalui survei kepuasan	Meningkatnya angka peserta yang berhenti berlangganan

Memberikan manfaat tambahan	Pengembangan program-program kesejahteraan bagi peserta; kerjasama dengan penyedia layanan kesehatan	Menurunnya loyalitas peserta terhadap BPJS Ketenagakerjaan
-----------------------------	--	--

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung, 2024

Pada tabel 1.4 merupakan susunan rencana strategi dari BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan dan mempertahankan pekerja informal yang dibuat pada tahun 2023. Strategi tersebut sudah dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung. Strategi ekstensifikasi sudah dilaksanakan dalam bentuk bagaimana menemukan peserta-peserta baru dari skala Bukan Penerima Upah atau pekerja informal, dalam hal ini murni dari calon nasabah itu sendiri, dengan membuat sistem keagenan agar kualitas akuisi itu semakin membaik. Sedangkan, strategi intensifikasi menggali kembali potensi perusahaan itu sendiri, contohnya seperti perusahaan yang sudah terdaftar tetapi belum melindungi seluruh pekerjanya dalam kata lain belum mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Sementara, strategi retensi ialah menjaga serta mempertahankan peserta yang sudah terdaftar dalam artian lain peserta yang telah masuk dalam program BPJS Ketenagakerjaan harus dipertahankan kepesertaannya. Namun, pada faktanya strategi tersebut belum berjalan sesuai yang diharapkan BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung. Hal itu juga tidak sesuai dengan visi dan misi dari BPJS Ketenagaan itu sendiri, yang mana mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia. Maka dari itu, perlu adanya evaluasi pada strategi untuk meningkatkan jumlah peserta pekerja informal BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan permasalahan diatas terdapat penurunan pada jumlah peningkatan peserta aktif pekerja informal dan penurunan jumlah pekerja informal yang mendaftar BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung, maka peneliti tertarik untuk menganalisis strategi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung. Sesuai Perintah Presiden Nomor 2 Tahun 2021 BPJS Ketenagakerjaan berperan penting dalam melaksanakan arahan Presiden untuk menyelenggarakan Program BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Mempertimbangkan permasalahan di atas, maka peneliti mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul “Strategi Pencapaian Peningkatan Kepesertaan Pekerja Informal Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya peningkatan pekerja informal BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung ?
2. Apa saja hambatan BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung dalam pencapaian peningkatan kepesertaan pekerja informal?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung.
2. Mengidentifikasi hambatan BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung dalam meningkatkan kepesertaan pekerja informal.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti bahwa ilmu ilmu kebijakan dan strategi perencanaan dalam administrasi negara dapat diterapkan dan dapat menjadi bahan tinjauan dalam proses evaluasi strategi maupun perencanaan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan rekomendasi dan saran sebagai tinjauan evaluasi dalam menerapkan strategi perencanaan dengan harapan dapat meningkatkan jumlah kepesertaan khususnya peserta pekerja informal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Salah satu hal yang paling penting untuk dikerjakan oleh seorang peneliti adalah penelusuran pustaka. Dalam penelitian, kegiatan penelusuran pustaka bertujuan untuk memperoleh informasi penelitian-penelitian yang telah dikerjakan oleh peneliti terdahulu. Sehingga akan dapat ditemukan mengenai posisi penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, bertujuan untuk menghindari terjadinya kesamaan atau duplikasi yang tidak diinginkan serta tudingan meskipun itu terjadi secara kebetulan saja. Berikut karya ilmiah yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, yaitu:

tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis & Judul Penelitian	Teori & metode	Hasil Penelitian
1.	Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandar Lampung (Mayori, 2021).	Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teori analisis yang digunakan untuk membahas masalah serta mencari solusi adalah dengan menggunakan analisis SWOT (kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman)	strategi yang dapat diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Lampung dalam upaya untuk meningkatkan jumlah kepesertaan, merupakan dengan menerapkan strategi diversifikasi konglomerat, strategi ini dapat diterapkan dengan cara penambahan program-program BPJSK baru serta dikenal kanpada lingkungan baru yang tidakterkaitdengan yang ada saat ini.
2.	Efektivitas Promosi Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kepesertaan Pada Strategi BPJS	Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, penelitian ini menggunakan analisis statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi promosi yang digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandar Lampung yang terdiri dari advertising memiliki nilai rata-rata 3,044 berada dalam rentang

Pekerja Sektor Informal (Pusvitha, 2023).	deskriptif, menggunakan teknik sampling non probability dengan metode purposive sampling. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Menurut Kotler & Armstrong dalam	skala kategori cukup efektif, personal selling dengan nilai rata-rata 4,052 masuk dalam kategori efektif, direct marketing nilai rata-rata sebesar 4,003 dengan kategori efektif, PR masuk kategori efektif dengan rata-rata 3,58 dan word of mouth masuk kategori efektif dengan rata-rata 4,06. Dalam hal ini, BP Jamsostek Bandar Lampung perlu meningkatkan upaya periklanannya melalui media sosial dan sosialisasi untuk menj
3. Efektivitas Strategi Manajemen Pengendalian Organisasi dalam Mutu (Agusnawati, 2024)	Penelitian ini secara rinci menyelidiki eksplorasi efektivitas evaluasi strategi dalam manajemen pengendalian mutu organisasi melalui penggunaan instrumen literatur. Penulis melakukan perbandingan antara literatur yang relevan, mengevaluasi setiap sumber, dan memilih yang paling sesuai dengan tema penelitian. Proses akuisisi data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode library research, yang menggambarkan rangkaian langkah sistematis dan terstruktur	Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa evaluasi strategi memainkan peran vital dalam mengukur keberhasilan implementasi kebijakan dan pencapaian tujuan strategis. Evaluasi strategi berfungsi sebagai mekanisme pengawasan yang memastikan pemenuhan standar kualitas secara berkesinambungan, optimalisasi kinerja operasional, dan penguatan daya saing. Evaluasi strategi mengidentifikasi keberhasilan dan area perbaikan, mencapai tujuan strategis dengan lebih efisien, mempertahankan kualitas produk dan layanan, mengurangi biaya operasional, serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap berbagai perubahan.
4. Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Sektor Informal (Sofiani, 2017).	Penelitian ini bersifat analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan	Jurnal ini mengkaji tentang perlindungan hukum pekerja perempuan sektor informal, yang sampai saat ini belum mendapatkan perlindungan hukum. Kondisi

kebijakan (policy approach). Pendekatan analisis kebijakan mengkaji tentang aspek filosofis, sosiologis dan yuridis dari politik hukum pengelolaan jaminan sosial ketenagakerjaan. Adapun metode dan teknik penelitian yang digunakan adalah gabungan antara studi literatur dan observasi lapangan dengan wawancara terstruktur, dan wawancara mendalam (indepth interview).

tersebut terjadi karena, pemahaman dan idiologi yang dibangun mengarah pada upaya permarginalisasian perempuan, sehingga dalam hubungan kerja mereka mengalami eksploitasi. Misalnya: peraturan kerja yang tidak jelas; sistem penggajian yang tidak proporsional; tidak ada jaminan sosial dan kesehatan dan lain-lain. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebenarnya dapat dijadikan sebagai payung hukum bagi pekerja perempuan sektor informal, karena mereka termasuk dalam kategori tenaga kerja sekaligus berstatus sebagai pekerja /buruh sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut. Namun, tidak adanya kemauan politik pemerintah untuk mengakui pekerja sektor informal, sebagai pekerja/buruh, menjadikan mereka lepas dari perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini menggunakan variabel bauran strategi dan pencapaian peningkatan kepesertaan. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini lebih fokus kepada strategi daripada organisasi, seperti rencana strategi (Renstra) dari BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung pada Pekerja Informal atau Bukan Penerima Upah.

2.2 Tinjauan Strategi

Strategi adalah sebuah rencana yang menyeluruh dan terpadu untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya, strategi memiliki hal-hal berikut:

1. Rencana tindakan untuk mencapai tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.
2. Menganalisis lingkungan eksternal dan internal akan mengungkapkan kekuatan dan kelemahan dalam mencapai tujuan .
3. Keputusan seleksi menggunakan pelaksanaan yang tepat dan tepat sasaran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Dirancang untuk membantu mencapai tujuan dan sasaran dengan tepat.

Strategi, di sisi lain, pada dasarnya terdiri dari perencanaan dan pengelolaan untuk mencapai tujuan. Namun, untuk mencapai tujuan ini, strategi perlu menginformasikan taktik operasional, bukan hanya peta jalan yang memberikan arahan. Istilah "strategi" awalnya digunakan di militer untuk menggambarkan operasi lapangan. Konsep strategi awalnya diterapkan dalam bidang militer dan politik, namun kemudian diterapkan secara luas dalam bidang manajemen, ekonomi, peradilan, dan pendidikan. Dengan semakin banyaknya penggunaan konsep strategi yang dikutip Aliasan dalam teori Hardy, Langley, dan Rose, strategi kemudian dipahami sebagai rencana atau kemauan yang mendahului dan mengarahkan aktivitas. Strategi yang diterapkan tercapai. Implementasi keseluruhan dari strategi ini akan sering berubah tergantung pada peluang dan risiko. Strategi aktual yang diterapkan akan selalu lebih besar atau lebih kecil dari strategi yang diinginkan.

Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa strategi adalah seperangkat teknik khusus yang dirancang untuk mencapai suatu tujuan. Ini juga bertindak sebagai panduan dan orientasi, menunjukkan kepada Anda bagaimana taktik tersebut bekerja. Strategi berasal dari kata Yunani yaitu *stratagos* yang berarti menurut Jendral William F. Glueck dan Lawrence R. Jauch (2003:12) mendefinisikan strategi adalah suatu kesatuan

rencana yang menyeluruh, komprehensif, dan terpadu yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi berperan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Strategi berperan dalam mencapai suatu tujuan, baik tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah, maupun tujuan jangka panjang. Menurut Porter (1985) mendefinisikan strategi sebagai rumusan untuk bagaimana bisnis bersaing, apa tujuan seharusnya, dan apa kebijakan yang akan dibutuhkan untuk melaksanakan tujuan-tujuan tersebut. Strategi sebagai rencana diartikan sebagai tindakan diarahkan untuk mencapai seperangkat tujuan yang dimaksud, sesuai dengan konsep perencanaan strategi. Secara umum, strategi didefinisikan sebagai cara untuk mencapai tujuan. Strategi merupakan rencana jangka panjang dalam mencapai tujuan yang terdiri atas aktivitas-aktivitas penting untuk mencapai tujuan (Rini, 2023).

Menurut Sukristono (1995), strategi adalah sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Sedangkan menurut Hamel dan Prahalad (2003:4), strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan (Artika, 2022). Menurut Siagian (2004) memberikan definisi sebagai serangkaian keputusan dan tindakan yang mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Siagian lebih cenderung mengemukakan pendapatnya tentang bisnis. Menurut Henry Mintzberg (1998) pengertian strategi terbagi atas lima definisi, yaitu strategi sebagai rencana, strategi sebagai pola, strategi sebagai posisi, strategi sebagai taktik dan terakhir strategi sebagai perspektif (Hasibuan, 2015).

Strategi juga didefinisikan sebagai suatu proses yang menentukan arah yang perlu dituju oleh organisasi untuk memenuhi misinya. Fungsi pokok atau tahapan-tahapan dalam strategi, yaitu suatu proses dari tindakan untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan yang mencakup penetapan tujuan dan standar, penentuan dan prosedur, pembuatan rencana serta ramalan (prediksi) yang diperkirakan akan terjadi. Perencanaan merupakan proses untuk menentukan tujuan yang akan dicapai serta langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya. Lewat perencanaan, seorang manajer mengidentifikasi hasil kerja yang diinginkan serta mengidentifikasi cara-cara untuk mencapainya. Hampir setiap perusahaan memiliki perencanaan. Perencanaan tersebut terkait dengan tujuan dasar yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perencanaan dibuat sebagai upaya untuk merumuskan apa yang sesungguhnya ingin dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan serta bagaimana sesuatu yang ingin dicapai tersebut dapat diwujudkan melalui serangkaian rumusan rencana kegiatan tertentu.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses pemberian tugas, pengalokasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinasi kepada setiap individu dan kelompok untuk menetapkan rencana. Fungsi pengorganisasian disini meliputi pemberian tugas yang terpisah kepada masing-masing pihak, membentuk bagian, mendelegasikan dan menetapkan jalur suatu wewenang/ tanggung jawab dan sistem komunikasi, serta mengkoordinasikan kerja setiap karyawan didalam suatu tim kerja yang solid dan terorganisasi.

3. Penyusunan staff (*staffing*)

Fungsi ini meliputi penentuan dan persyaratan personel yang dipekerjakan, menarik dan memilih calon karyawan, menentukan job discription dan persyaratan teknis suatu pekerjaan, penilaian dan pelatihan termasuk pengembangan kualitas dan kuantitas karyawan sebagai acuan untuk penyusunan setiap fungsi dalam

manajemen organisasi.

4. Pengarahan (*leading*)

Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat pada karyawan supaya bekerja giat serta membimbing mereka melaksanakan rencana dalam mencapai tujuan.

5. Pengawasan (*controlling*)

Fungsi terakhir ini mencakup, persiapan suatu standar kualitas dan kuantitas hasil kerja, baik berbentuk produk maupun jasa yang diberikan perusahaan/ organisasi dalam upaya pencapaian tujuan kepuasan bersama, produktivitas dan terciptanya citra yang positif. Dalam hubungan ini, fungsi pengawasan merupakan pengukuran kinerja, membandingkan antara hasil yang sesungguhnya dengan rencana serta mengambil tindakan pembetulan yang diperlukan. Strategi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga/organisasi bersangkutan. Strategi yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan/lembaga atau organisasi, karyawan dan masyarakat (Zamzami, 2021).

2.2.1 Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi adalah tahap final dalam manajemen strategis. Evaluasi strategi adalah alat untuk mendapatkan informasi kapan strategi tidak dapat berjalan. Semua strategi dapat dimodifikasi di masa datang karena faktor internal dan eksternal secara konstan berubah. Tiga aktivitas dasar evaluasi strategi adalah meninjau ulang faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi saat ini; mengukur kinerja; mengambil tindakan korektif (Yunus, 2016).

Evaluasi strategi adalah proses sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk menilai dan mengukur efektivitas implementasi strategi yang telah direncanakan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa strategi tersebut berjalan sesuai dengan rencana dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Melalui evaluasi yang sistematis, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam

implementasi strategi mereka, serta melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Evaluasi strategi membantu organisasi dalam memantau dan menilai kinerja secara berkelanjutan, memberikan panduan bagi pengambilan keputusan yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kualitas dan efisiensi, organisasi perlu merancang dan menerapkan berbagai strategi untuk mencapai tujuan operasional dan strategis. Tanpa evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan, organisasi akan kesulitan mengidentifikasi apakah strategi yang diterapkan telah mencapai hasil yang diharapkan atau memerlukan penyesuaian lebih lanjut. Evaluasi strategi pada organisasi berfungsi sebagai alat untuk mengukur dan menilai efektivitas kebijakan yang telah diimplementasikan, serta mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan. Evaluasi strategi juga berperan sebagai mekanisme pengawasan yang memastikan bahwa standar kualitas dipenuhi secara konsisten, kinerja operasional organisasi dioptimalkan, serta daya saing diperkuat. Namun, banyak organisasi belum sepenuhnya memanfaatkan potensi evaluasi strategi ini. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang pentingnya evaluasi strategi atau keterbatasan dalam sumber daya dan kemampuan untuk melaksanakannya secara efektif.

Menurut Kaplan dan Norton (2015), evaluasi strategi tidak hanya berfokus pada hasil akhir tetapi juga pada proses implementasi strategi. Mereka menekankan penggunaan peta strategi dan *Balanced Scorecard* sebagai alat untuk mengukur dan memantau kinerja strategis. *Balanced Scorecard* membantu organisasi menerjemahkan visi dan strategi menjadi tujuan operasional yang konkret dan indikator kinerja, memungkinkan manajer untuk memantau kemajuan dan membuat penyesuaian yang diperlukan secara real-time. Dengan menggunakan *Balanced Scorecard*, organisasi dapat menilai kinerja dari empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan. Pendekatan ini memungkinkan manajer untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang efektivitas strategi mereka dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis.

Sementara Edwards Deming, menyatakan bahwa pengendalian mutu organisasi adalah proses yang sistematis untuk memastikan bahwa setiap produk dan layanan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Deming menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan dan pengukuran kinerja dalam pengendalian mutu untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah kualitas secara proaktif. Dia percaya bahwa evaluasi strategi yang efektif harus mencakup elemen-elemen pengendalian mutu seperti inspeksi rutin, pengujian, dan analisis data untuk memastikan bahwa kualitas dipertahankan di seluruh proses operasional. Menurut Deming, pengendalian mutu yang kuat memerlukan keterlibatan aktif dari semua anggota organisasi dan penggunaan alat statistik untuk memahami dan mengendalikan variasi dalam proses.

Pearce dan Robinson (2017) menambahkan bahwa evaluasi strategi harus mencakup pendekatan holistik yang mencakup semua level organisasi. Mereka menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam proses evaluasi untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif tentang implementasi strategi. Pendekatan ini memastikan bahwa evaluasi strategi tidak hanya dilakukan oleh manajemen puncak tetapi juga melibatkan input dari semua bagian organisasi. Selain itu, Pearce dan Robinson juga menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang efektif dalam menyampaikan hasil evaluasi dan langkah-langkah korektif kepada seluruh organisasi. Komunikasi yang transparan dan terbuka membantu membangun komitmen dan dukungan dari seluruh anggota organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas implementasi strategi.

Richard Rumelt (1997) mengidentifikasi empat kriteria utama untuk mengevaluasi sebuah strategi:

1. Konsistensi (*consistency*): dalam strategi adalah elemen krusial untuk memastikan bahwa tujuan dan kebijakan yang ditetapkan tidak saling bertentangan. Sebuah strategi harus tidak menciptakan tujuan dan kebijakan yang tidak konsisten. Ada beberapa panduan untuk mengevaluasi konsistensi strategi. Pertama, jika masalah manajerial berlanjut meskipun ada pergantian

personel dan lebih berbasis isu daripada individu, strategi mungkin tidak konsisten. Kedua, jika keberhasilan satu departemen diartikan sebagai kegagalan departemen lain, strategi mungkin tidak konsisten. Ketiga, jika masalah dan isu kebijakan selalu dibawa ke tingkat yang lebih tinggi untuk pemecahan, strategi mungkin tidak konsisten. Evaluasi konsistensi ini membantu organisasi memastikan bahwa strategi yang diterapkan mendukung tujuan keseluruhan tanpa menimbulkan konflik internal.

2. Konsonansi (*Consonance*): Strategi harus menilai rangkaian tren dan tren individu dalam mengevaluasi respons adaptif terhadap lingkungan eksternal dan perubahan kritis di dalamnya. Kesulitan dalam menyesuaikan antara faktor internal dan eksternal seringkali disebabkan oleh interaksi antara berbagai tren.
3. Kelayakan (*Feasibility*): Strategi harus secara seksama mengelola sumber daya yang tersedia dan tidak menciptakan masalah turunan yang tidak dapat dipecahkan. Tes terakhir dari strategi adalah kelayakannya, yaitu apakah strategi dapat dicapai dengan sumber daya fisik, manusia, dan keuangan yang ada. Sumber daya keuangan sering kali menjadi keterbatasan pertama yang dievaluasi dalam strategi.
4. Keunggulan (*Advantage*): Strategi harus memfasilitasi penciptaan atau pemeliharaan keunggulan kompetitif dalam area aktivitas yang dipilih. Keunggulan kompetitif biasanya berasal dari superioritas dalam salah satu dari tiga area: sumber daya, keahlian, atau posisi. Posisi yang baik dapat dipertahankan setelah diperoleh, memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan karena lawan harus mengeluarkan banyak sumber daya untuk mencapainya.

Evaluasi adalah tahap akhir dalam proses manajemen strategi. evaluasi strategi merupakan tahap dalam proses strategi di mana manajemen puncak berupaya memastikan bahwa strategi yang dipilih terlaksana dengan tepat dan mencapai tujuan perusahaan. Evaluasi ini adalah prosedur yang sangat krusial dan harus dilakukan

untuk menutup kesenjangan dalam implementasi. Sebelum mengevaluasi hasil implementasi strategi, tidak mungkin dikatakan bahwa proses manajemen telah menghasilkan hasil akhir yang diharapkan. Langkah terakhir dalam proses manajemen strategis adalah evaluasi, yang mencakup serangkaian tindakan yang berkaitan dengan penilaian hasil implementasi strategi tersebut (Agusnawati, 2024).

2.3 Pekerja Sektor Informal

Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Nomor RI Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pasal tersebut mendefinisikan tentang siapa pekerja/buruh dengan kriteria, setiap orang yang bekerja, dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian mengenai pekerja informal memang tidak tercantum eksplisit dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, namun bunyi pasal tersebut sebenarnya bisa dijadikan sebagai rujukan mengenai siapa pekerja, baik formal maupun informal. Sedangkan dalam ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya, yaitu dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, mencantumkan secara tegas mengenai pekerja sektor informal. Pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan (Lihat Pasal 1 Ayat (32)). Hubungan kerja sektor informal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan/atau imbalan atau bagi hasil (Lihat Pasal 1 Ayat (33)). Usaha sektor informal adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, dan tidak berbadan hukum (Pasal 1 Ayat (31)). Berdasarkan definisi di atas, jika dibedakan dengan pekerja formal maka pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor

informal dan pekerja formal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor formal. Hubungan kerja sektor formal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 1 Ayat (8) Undang-undang No. 25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan definisi tentang pekerja sektor informal adalah mereka yang bekerja sebagai pekerja sektor bebas dan berusaha dibantu pekerja bebas. Hal ini disebabkan sifat pekerja bebas di Indonesia yang biasanya bersifat informal dengan upah yang tidak memadai, produktivitas rendah dan kondisi kerja yang relatif buruk. Sedangkan *International Labour Organization* (ILO) mendefinisikan pekerja informal adalah mereka yang bekerja sebagai pekerja sektor mandiri dan pekerja sektor yang membantu keluarga. ILO menyebutkan ciri-ciri pekerjaan sektor informal, antara lain:

- 1) Seluruh aktivitasnya bersandar pada sumberdaya sekitar;
- 2) Skala usahanya relatif kecil dan merupakan usaha keluarga;
- 3) Aktivitasnya ditopang oleh teknologi tepat guna dan bersifat padat karya;
- 4) Tenaga kerjanya terdidik atau terlatih dalam polapola tidak resmi;
- 5) Seluruh aktivitasnya berada di luar jalur yang diatur pemerintah; dan
- 6) Aktivitasnya bergerak dalam pasar sangat bersaing.

Sedangkan *International Conference on Lesson Study* (ICLS) mendefinisikan pekerja sektor informal jika hubungan kerja tidak tunduk pada undang-undang tenaga kerja, tidak dikenakan pajak pendapatan, minimnya perlindungan sosial atau hak tertentu untuk jaminan kerja. Pekerjaan informal dapat diklasifikasikan lebih lanjut menjadi dua:

- 1) usaha sendiri informal
- 2) pekerjaan upahan informal yang dipekerjakan di usaha formal atau informal yang mencakup karyawan tanpa kontrak resmi, tanpa jaminan ketenagakerjaan atau perlindungan sosial.

Adapun yang termasuk usaha informal adalah pengusaha pada sektor informal, berusaha sendiri pada usaha informal, pekerja keluarga tidak dibayar dan anggota koperasi/kemitraan produksi informal. Sektor informal, antara lain:

- 1) unit-unit yang terlibat dalam produksi barang atau jasa dengan tujuan utama menciptakan lapangan pekerjaan dan pendapatan. Unit ini biasanya beroperasi dengan organisasi tingkat rendah atau dalam skala kecil, dengan sedikit atau tanpa pembedaan yang jelas antara tenaga kerja dan modal usaha sebagai faktor produksi. Status tenaga kerja sebagian besar berupa pekerja tidak tetap atau pekerja keluarga dan hubungan majikan-pekerja lebih kepada hubungan pribadi dan hubungan sosial daripada hubungan ketenagakerjaan dengan perjanjian dan/atau jaminan resmi;
- 2) unit produksi sektor informal memiliki karakteristik sebagai usaha rumah tangga tidak berbadan hukum (*household unincorporated enterprise*). Aset tetap dan aset lainnya yang digunakan untuk usaha bukan milik unit produksi tetapi kepunyaan pemiliknya. Unit seperti ini tidak dapat melakukan transaksi atau terlibat kontrak dengan unit lain, atau mendapatkan pinjaman atas nama mereka sendiri. Pemilik harus mencari sumber dana dengan risikonya sendiri dan bertanggung jawab secara pribadi, tanpa batas, untuk hutang atau kewajiban yang timbul dalam proses produksi. Pengeluaran produksi tidak dapat dibedakan dari pengeluaran rumah tangga, termasuk barang modal seperti bangunan atau kendaraan;
- 3) kegiatan yang dilaksanakan oleh unit produksi sektor informal tidak bermaksud

secara sengaja menghindar dari kewajiban pajak atau pembayaran jaminan sosial tenaga kerja, atau tidak secara sengaja melanggar peraturan atau ketentuan administratif ketenagakerjaan lainnya

Pekerjaan sektor informal mencakup semua pekerjaan atau semua orang yang bekerja pada usaha sektor informal, yang selama periode tertentu bekerja pada satu usaha sektor informal tanpa memperhatikan status pekerjaan mereka dan tanpa memperhatikan pekerjaan utama mereka (Hussmanns, 2004 seperti dikutip dalam Maligalig, 2008). Pekerjaan sektor informal dicirikan oleh ketiadaan kontrak, hak atas jaminan sosial, kesehatan dan kesejahteraan dan tidak mendapat perlindungan hukum.

Berangkat dari pemaparan di atas, maka salah satu contoh dari pekerja sektor informal adalah pekerja rumahan. Pekerja rumahan atau home based workers, adalah mereka yang mengambil pekerjaan dari para pelaku usaha untuk di bawa pulang ke rumah. Ada dua jenis pekerjaan rumahan yaitu *Putting Out System* (POS) dan *Self Employed* (SE). Model POS adalah pekerjaan yang dilakukan dengan cara mengambil dari Juragan dan langsung dibawa kerumah untuk dikerjakan sendiri. Sedangkan model SE dilakukan dengan cara mendapatkan order yang dibawa dari Juragan untuk dibagi-bagikan kepada pekerja. Ciri pekerjaan rumahan, home based production, antara lain:

- 1) tidak memerlukan skill yang tinggi;
- 2) bisa dikerjakan di rumah tanpa harus meninggalkan tugas sehari-hari sebagai Ibu Rumah Tangga;
- 3) bisa menghasilkan uang dalam waktu singkat (harianmingguan);
- 4) modal tidak besar dan;
- 5) dilakukan oleh kaum perempuan.

Sistem kerja dengan membawa pekerjaan ke rumah dengan *model Putting Out System* (POS), biasanya berlaku di daerah yang mempunyai potensi tenaga kerja terutama

perempuan kurang mampu dan tidak ada pekerjaan lain yang dapat dilakukan. Kondisi tekanan ekonomi mengharuskan mereka untuk melakukan kerja sambilan, yaitu melakukan pekerjaan reproduktifdomestik sekaligus produktif-publik.

Pekerja rumahan masuk dalam kategori pekerja sektor informal, yaitu pekerja yang bekerja dengan cara tidak tetap; sistem pengupahan borongan; merupakan pekerjaan pinggir, sehingga kebanyakan dilakukan oleh perempuan (Sofiani, 2017).

2.4 Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Gambar 2.1 Strategi BPJS Ketenagakerjaan 2023

3 STRATEGI, 4 FOKUS & 5 ENGINE

“Sustainable Growth Pekerja Informal & Usaha Skala Kecil & Mikro”



Pada 2.1 dalam meningkatkan dan mempertahankan jumlah peserta khususnya pekerja informal, BPJS Ketenagakerjaan memiliki Strategi dalam upaya tersebut yang dibuat pada tahun 2023. Berikut adalah 3 strategi dalam meningkatkan jumlah kepesertaan yaitu:

1. Strategi Ekstensifikasi

Strategi ini adalah bagaimana menemukan peserta-peserta baru baik dari skala perusahaan, baik dari skala Bukan Penerima Upah, dari dalam hal ini murni dari calon nasabah itu sendiri, bagaimana kualitas akuisi itu semakin membaik, seperti

membuat sistem keagenan.

2. Strategi Intensifikasi

Strategi menggali kembali potensi perusahaan itu sendiri, contohnya seperti perusahaan yang sudah terdaftar tetapi belum melindungi seluruh pekerjanya dalam kata lain belum mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan hal ini dikarenakan adanya perusahaan yang melapor sebagian tenagakerja dan digali kembali apa potensinya. Bebasis kepada digitalisasi komunikasinya.

3. Strategi Retensi

Strategi dalam menjaga serta mempertahankan peserta yang sudah terdaftar dalam artian lain peserta yang telah masuk dalam program BPJS Ketenagakerjaan jangan sampai keluar dan loyal, selektif dan tentunya berlanjut. Juga melakukan payment reminder hingga fitur layanan melalui layanan JMO (Harahap, 2024).

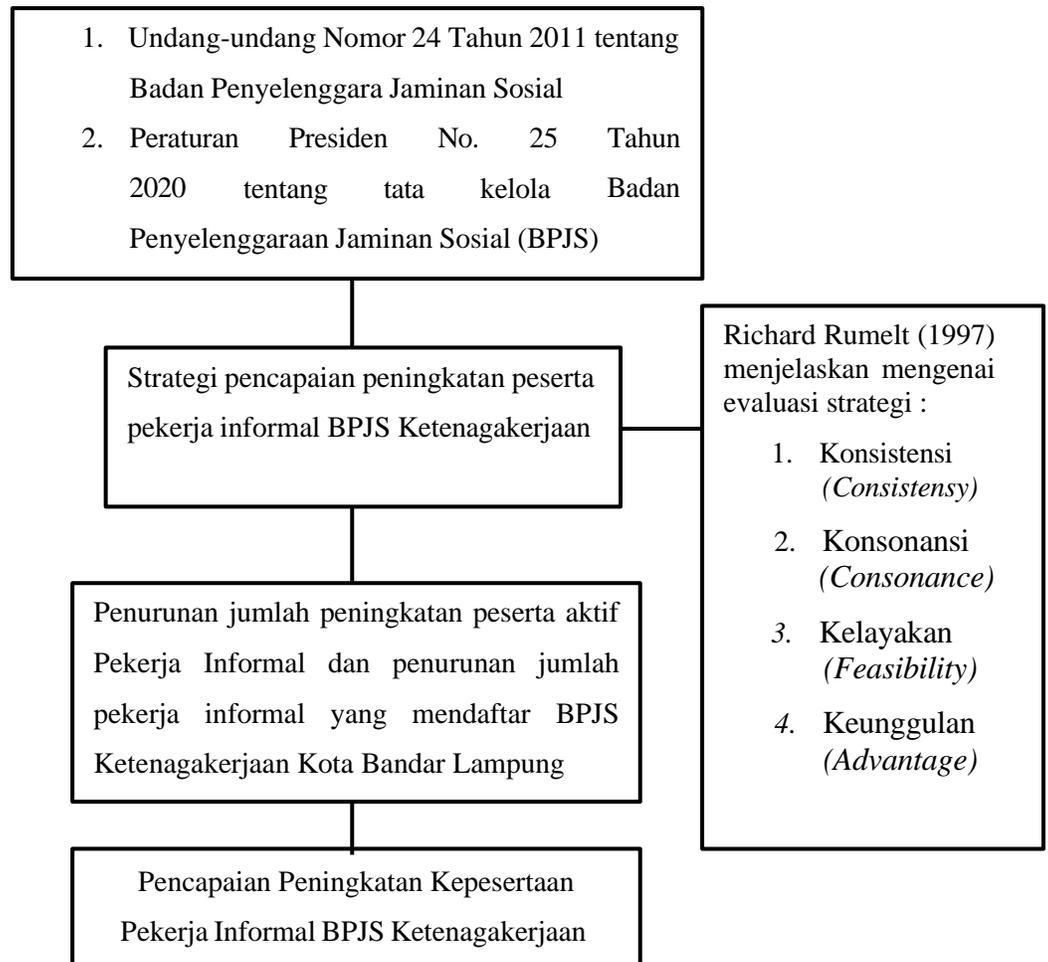
Setelah adanya strategi tersebut BPJS Ketenagakerjaan memiliki 5 *engine* untuk menjalankan strategi tersebut. 5 *engine* tersebut yaitu, sistem keagenan, tokoh, *supply chain*, *auto debit*, *compliance* & pengawas positif. Sistem keagenan adalah suatu model bisnis di mana seorang agen bertindak sebagai perantara antara produsen suatu barang atau jasa dengan konsumen. Agen ini memiliki wewenang untuk mewakili produsen dalam memasarkan produk atau jasa tersebut. Disisi lain, Agen Perisai BPJS Ketenagakerjaan bertugas untuk melakukan akuisisi peserta baru (Sektor Informal) dan melakukan penagihan iuran setiap bulannya. Sedangkan tokoh, ialah orang yang terkenal atau berpengaruh. Ini bisa jadi tokoh politik, agama, ilmuwan, seniman, atau tokoh masyarakat lainnya yang memiliki peran penting dalam suatu bidang atau masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan bekerja sama dengan tokoh – tokoh daerah dalam rangka meningkatkan kesadaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang bermuara kepada peningkatan peserta baru dan sustainable dan peserta aktif yang sustain. BPJS Ketenagakerjaan juga memerlukan *Supply Chain*, yang mana adalah serangkaian proses bisnis yang saling berhubungan dan terintegrasi, mulai dari pengadaan bahan baku, produksi, penyimpanan, hingga pengiriman produk akhir ke tangan konsumen.

Supply Chain pada BPJS Ketenagakerjaan mengkoordinasi dengan perusahaan atau melakukan *Customer Relationship* dengan perusahaan yang merupakan sektor formal untuk memperoleh kepesertaan baru, yang meliputi yayasan, vendor, tenant, mitra pekerja informal dilingkungan perusahaan tersebut. Juga terdapat *Auto debet*, yang mana merupakan sistem pembayaran otomatis yang dilakukan secara berkala dari rekening bank Anda ke rekening tujuan lainnya, tanpa Anda perlu melakukan konfirmasi setiap kali pembayaran. Dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan, *auto debet* memungkinkan pembayaran iuran Anda dilakukan secara otomatis setiap bulan, sehingga Anda tidak perlu repot lagi mengingat tanggal jatuh tempo pembayaran. *auto debt* bertujuan untuk mempertahankan jumlah peserta aktif sektor informal dan meningkatkan kepatuhan pembayaran iuran perusahaan kecil atau mikro. Sementara itu, *Compliance & Pengawasan Positif* ialah bentuk *customer relationship* yang berkolaborasi dengan beberapa instansi, seperti BPJS Kesehatan, pajak, dan polri. Yang bertujuan untuk mendapatkan data – data primer perusahaan. Potensi baru dan peningkatan kepatuhan perusahaan terkait BPJS Ketenagakerjaan yang bermuara kepada peningkatan jumlah peserta dan peningkatan penerimaan iuran (BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung).

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Echo kerangka berpikir adalah suatu dasar pemahaman yang akan memengaruhi dasar dari pemahaman orang lain karena itu dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran yang akan dituangkan ke dalam bentuk penelitian (Kependudukan & Nasional, 2023). Setelah penjelasan mengenai kerangka berpikir, peneliti akan mendalami permasalahan dalam penelitian ini yang mengacu pada teori strategi Jaunch and Glueck untuk meneliti strategi arus keputusan dan tindakan yang mengarah kepada perkembangan suatu strategi yang efektif untuk membantu mencapai peningkatan kepesertaan pekerja informal BPJS Ketenagakerjaan.

Kerangka Pikir



Sumber : data diolah peneliti, 2024

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe 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.

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 Strategi dalam mencapai peningkatan kepesertaan pekerja informal BPJS Ketenagakerjaan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti menemukan atau melihat fenomena dan masalah yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti bertujuan untuk mendapatkan data-data peneliti yang akurat. Adapun lokasi yang ditentukan dalam penelitian ini ialah berlokasi di Kota Bandar Lampung yang Bernarasumber di BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung. Peneliti menemukan data yang mana pada tahun 2024 provinsi lampung menjadi salah satu 10 provinsi dengan rasio pekerja informal terbanyak dan Kota Bandar Lampung merupakan ibu kota provinsi Lampung. Namun, dengan banyaknya para pekerja informal tersebut masih banyak yang belum mendaftar BPJS Ketenagakerjaan. Bahkan, terdapat penurunan pada jumlah kepesertaan aktif pekerja informal BPJS Ketenagakerjaan. Maka dari itu, peneliti tertarik meneliti terkait strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam mencapai peningkatan kepesertaan pekerja informal.

3.3 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. Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada ruang lingkup penelitian tentang :

1. Strategi Ekstensifikasi

Strategi ini adalah bagaimana menemukan peserta-peserta baru baik dari skala perusahaan, baik dari skala Bukan Penerima Upah, dari dalam hal ini murni dari calon nasabah itu sendiri, bagaimana kualitas akuisi itu semakin membaik, seperti membuat sistem keagenan.

2. Strategi Intensifikasi

Strategi menggali kembali potensi perusahaan itu sendiri, contohnya seperti perusahaan yang sudah terdaftar tetapi belum melindungi seluruh pekerjanya dalam kata lain belum mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS

Ketenagakerjaan hal ini dikarenakan adanya perusahaan yang melapor sebagian tenaga kerja dan digali kembali apa potensinya. Bebasnya kepada digitalisasi komunikasinya.

3. Strategi Retensi

Strategi dalam menjaga serta mempertahankan peserta yang sudah terdaftar dalam artian lain peserta yang telah masuk dalam program BPJS Ketenagakerjaan jangan sampai keluar dan loyal, selektif dan tentunya berlanjut. Juga melakukan payment reminder hingga fitur layanan melalui layanan JMO (Harahap, 2024).

Dapat dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi strategi dengan menggunakan teori Richard Rumelt (1997):

1. Konsistensi (*Consistency*): Target dan pencapaian BPJS Ketenagakerjaan belum mencapai target peningkatan jumlah peserta pekerja informal sesuai yang diharapkan. BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan jumlah peserta pekerja informal, masih diperlukan evaluasi yang lebih komprehensif untuk menilai sejauh mana strategi yang diterapkan telah berjalan secara konsisten dan efektif.
2. Konsonansi (*Consonance*): strategi ekstensifikasi, intensifikasi, dan retensi yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan memiliki potensi untuk saling mendukung dan bekerja sama secara efektif dalam meningkatkan jumlah peserta pekerja informal. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada bagaimana strategi tersebut diimplementasikan dan dikoordinasikan.
3. Kelayakan (*Feasibility*): Secara umum, strategi ekstensifikasi, intensifikasi, dan retensi yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan memiliki potensi untuk meningkatkan jumlah peserta pekerja informal. Namun, kelayakan dari masing-masing strategi perlu terus dievaluasi secara berkala dan disesuaikan dengan kondisi yang dinamis, seperti adaptasi terhadap perubahan BPJS Ketenagakerjaan perlu mampu beradaptasi dengan perubahan kondisi sosial,

ekonomi, dan teknologi.

4. Keunggulan (*Advantage*): strategi yang diterapkan BPJS Ketenagakerjaan memiliki potensi yang sangat besar untuk meningkatkan jumlah peserta pekerja informal. Dengan mengoptimalkan penerapan ketiga strategi tersebut, BPJS Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan sosial yang lebih luas kepada pekerja informal di Indonesia.

3.4 Jenis 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 :

3.4.1 Data Primer

Data Primer merupakan data penelitian yang langsung diperoleh dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik dari individu maupun kelompok. 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.

3.4.2 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 pencapaian peningkatan kepesertaan pekerja informal BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

3.5.1 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. Peneliti melakukan observasi dengan 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 pencapaian peningkatan kepesertaan pekerja informal BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung

Tabel 3. 1 Daftar Observasi Yang Berkaitan Dengan Penelitian

No.	Objek yang diamati	Informasi Yang diinginkan
1.	Sosialisasi ke Pekerja Informal	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

3.5.2 Wawancara

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.

Tabel 3. 2 Informan

No	Nama	Jabatan
1.	M. Ratno Mas'ud	Petugas Administrasi Peserta
2.	Rindy Ardana Reswari	Account Representative Khusus
3.	Rusman Widodo (Peserta Pekerja Informal)	Masyarakat
4.	Riki Santoso (Pegguna Fasilitas Lain)	Masyarakat
5.	M. Fardan	Manajer Ritel Kantor Pos

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2024

3.5.3 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.

Tabel 3. 3 Daftar Dokumentasi

No	Daftar Dokumentasi
1.	Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
2.	Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
3.	Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4.	Undang-undang RI Nomor 13 Pasal 1 ayat (3) Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan
5.	UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
6.	UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja
7.	Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, mencantumkan secara tegas mengenai pekerja sektor informal. Pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan (Lihat Pasal 1 Ayat (32))
8.	PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS)
9.	UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

3.6 Teknik Analisis Data

Terdapat tiga jalur analisis data kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman, 1992). Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul sebagaimana terlihat dari kerangka konseptual penelitian, permasalahan studi, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih peneliti.

Reduksi data meliputi:

1. Meringkas data
2. Mengkode
3. Menelusur tema
4. Membuat gugus-gugus Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data

dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data. Cara reduksi data:

1. seleksi keatas atas data
2. ringkasan atau uraian singkat
3. menggolongkannya dalam pola yang lebih luas

Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif:

1. teks naratif: berbentuk catatan lapangan
2. matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Bentuk-bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih, sehingga memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat atau sebaliknya melakukan analisis kembali.

Upaya penarikan kesimpulan dilakukan peneliti secara terus-menerus selama berada di lapangan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai mencari arti bendabenda, mencatat keteraturan pola-pola (dalam catatan teori), penjelasan-penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan ini ditangani secara longgar, tetap terbuka dan skeptis, tetapi kesimpulan sudah disediakan. Pada awalnya belum jelas, namun kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh (Agusta, 2003).

Kesimpulan-kesimpulan itu juga diverifikasi selama penelitian berlangsung, dengan cara:

1. memikir ulang selama penulisan.
2. tinjauan ulang catatan lapangan
3. tinjauan kembali dan tukar pikiran antar teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif.

4. upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.

3.7 Teknik Keabsahan Data

Untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan data yang telah terkumpul, perlu dilakukan pengecekan keabsahan data. Pengecekan keabsahan data didasarkan pada kriteria derajat kepercayaan (*credibility*) dengan teknik triangulasi, ketekunan pengamatan, pengecekan teman sejawat. Keabsahan data merupakan standar kebenaran suatu data hasil penelitian yang lebih menekankan pada data/informasi dari pada sikap dan jumlah orang. Pada dasarnya uji keabsahan data dalam sebuah penelitian, hanya ditekankan pada uji validitas dan realibilitas. Ada perbedaan yang mendasar mengenai validitas dan realibilitasnya adalah instrumen penelitiannya. Sedangkan dalam penelitian kualitatif yang di uji adalah datanya. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Data yang sudah terkumpul merupakan modal awal yang sangat berharga dalam sebuah penelitian, dari data yang terkumpul akan dilakukan analisis yang selanjutnya dipakai sebagai bahan masukan untuk penarikan kesimpulan. Melihat begitu besarnya posisi data, maka keabsahan data yang terkumpul menjadi sangat vital. Data yang salah akan menghasilkan penarikan kesimpulan yang salah pula demikian pula sebaliknya, data yang sah akan menghasilkan kesimpulan hasil penelitian yang benar. Keabsahan data itu dikenal sebagai validitas data.

Dalam penelitian kualitatif peneliti harus berusaha mendapatkan data yang valid untuk itu dalam pengumpulan data peneliti perlu mengadakan validitas data agar data yang diperoleh tidak invalid (cacat). Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada 4 (empat) kriteria yang dapat digunakan, yaitu;

1. Derajat kepercayaan (*credibility*)

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check.

1. Keteralihan (*transferability*)

Transferability pada penelitian kualitatif berkenaan dengan pertanyaan, hingga dimana penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Transferability tergantung pada pemakai, manakala hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain. Oleh karena itu, peneliti harus membuat laporannya dengan uraian yang rinci, jelas, sistematis sehingga dapat dipercaya. Dengan demikian pembaca menjadi jelas dan memutuskan dapat atau tidaknya hasil penelitian tersebut diaplikasikan ditempat lain.

2. Kebergantungan (*dependability*)

Uji dependability dilakukan melalui audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi seorang peneliti tidak melakukan proses penelitian yang sebenarnya tetapi peneliti tersebut dapat memberikan data. Oleh karena itu harus dilakukan uji dependability. Pengujian dependability biasanya dilakukan oleh tim auditor independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melaksanakan penelitian. Jika peneliti tidak mempunyai atau tidak mampu menunjukkan aktivitasnya di lapangan maka dependabilitasnya patut diragukan. Peneliti harus mampu membuktikan bahwa seluruh rangkaian proses penelitian mulai dari menentukan fokus/masalah, memasuki lapangan, mengumpulkan data, menganalisis data, sampai membuat suatu kesimpulan benar-benar dilakukan.

3. Kepastian (*confirmability*)

Uji komfirmability mirip dengan uji dependability sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Uji komfirmability berarti menguji hasil penelitian. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar komfirmabilitasnya (Octaviani, 2019).

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam skripsi ini, dapat disimpulkan bahwa strategi pada BPJS ketenagakerjaan masih belum optimal hal ini dapat dilihat dari 4 hal, yaitu pada kekuatan konsistensi strategi yang dilaksanakan belum cukup optimal, terdapat penurunan pada jumlah kepesertaan pekerja informal dan penurunan pada jumlah calon peserta yang mendaftar di BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung. Pada konsonansi BPJS ketenagakerjaan dalam mengikuti tren membuat aplikasi JMO (Jamsostek Mobile), akan tetapi ada beberapa istilah yang masih belum dipahami oleh masyarakat. Pada kelayakan BPJS Ketenagakerjaan memiliki sumber daya yang memadai, yang mana sepanjang tahun 2024 BPJSTK telah mencairkan klaim para pesertanya sebesar Rp 500 miliar. Pada kelayakan asuransi swasta menawarkan opsi yang lebih individualistik dan berpotensi memberikan hasil investasi yang lebih tinggi dengan tingkat fleksibilitas dan kontrol yang lebih besar.

Meskipun BPJS Ketenagakerjaan memiliki berbagai program jaminan sosial yang bermanfaat bagi pekerja informal, BPJS Ketenagakerjaan memiliki hambatan, yaitu Strategi yang dimiliki oleh BPJS ketenagakerjaan kurang inklusif, strategi tersebut belum bisa diterima oleh setiap wilayah atau masyarakat. Kurangnya pemahaman akan manfaat program BPJS Ketenagakerjaan, yang mana BPJS Ketenagakerjaan kurang rutin untuk mensosialisasikan pemanfaatan program. Kondisi ekonomi pada masyarakat juga menjadi hambatan, yang mana Pekerja informal seringkali memiliki pendapatan yang tidak tetap dan tidak terduga, sehingga mereka kesulitan untuk mengalokasikan dana untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan dalam strategi pencapaian peningkatan pekerja informal Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Sosialisasi dan Edukasi, BPJS Ketenagakerjaan perlu meningkatkan program sosialisasi dan edukasi kepada pekerja informal mengenai manfaat jaminan sosial. Ini dapat dilakukan melalui seminar, workshop, atau kampanye media sosial yang menjelaskan secara jelas manfaat dan cara pendaftaran.
2. Fleksibilitas Pembayaran Iuran, Untuk mengatasi masalah pembayaran iuran, BPJS Ketenagakerjaan dapat mempertimbangkan skema pembayaran yang lebih fleksibel atau terjangkau bagi pekerja informal, seperti pembayaran bertahap atau subsidi bagi mereka yang berpenghasilan rendah.
3. Pengembangan Program Khusus untuk Pekerja Informal, Mengembangkan program khusus yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik pekerja informal, seperti pelatihan keterampilan atau bantuan finansial untuk pembayaran iuran, sehingga mereka merasa lebih terdorong untuk bergabung.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung dapat meningkatkan kepesertaan pekerja informal secara signifikan dan memberikan perlindungan sosial yang lebih baik bagi seluruh lapisan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusnawati, R., Nurfadillah, N., Wiradana, N., & Mukhtar, A. (2024). Efektivitas Evaluasi Strategi dalam Manajemen Pengendalian Mutu Organisasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(1), 87-105.
- Agusta, I. (2003). Teknik pengumpulan dan analisis data kualitatif. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi. Litbang Pertanian, Bogor, 27(10), 179-188.
- Amarsa, N. R. (2020). *Model Kompetensi Jabatan Account Representative Khusus Di BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Rungkut* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Dyna Mardhyah Salsabila, D. (2022). PERENCANAAN KOMUNIKASI BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA SOLOK DALAM MENSOSIALISASIKAN PROGRAM JAMINAN HARI TUA (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Fatihudin, D., & Firmansyah, M. A. (2019). Pemasaran jasa: Strategi, mengukur kepuasan, dan loyalitas pelanggan.
- Harahap, S., Nawawi, Z. M., & Inayah, N. (2024). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Bukan Penerima Upah (BPU) Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padangsidempuan. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 4(3), 758-776.
- Hasibuan, R. R. (2015). Strategi Dewan Pimpinan Daerah Partai Gerakan Indonesia Raya (GERINDRA) Sumatera Utara Dalam Menghadapi Pemilu Legislatif Tahun 2014.
- Kependudukan, B., & Nasional, K. B. (2023). Bab 4 Kerangka Berpikir Dan Kerangka Konsep. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, 80.

- Mayori, Z., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kepesertaan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 2(1).
- Octaviani, R., & Sutriani, E. (2019). Analisis data dan pengecekan keabsahan data.
- Pitaloka, S., Juniati, T., Yunanda, T., & Hajar, I. (2023). Pengaruh capaian pendidikan terhadap pilihan sektor pekerjaan. *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(1), 1-6.
- Pohan, F. R., Wibowo, J. B., & Kombobiran, L. (2023). Optimalisasi Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Merauke Dalam Kepesertaan Bukan Penerima Upah (BPU) Pada Sektor Pedagang. *Jurnal Administrasi Karya Dharma*, 2(1), 30-40.
- Pradana, D. R., & Nurhadi, N. (2024). ANALISIS STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN JUMLAH KEPESERTAAN BUKAN PENERIMA UPAH (BPU) PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG JUANDA. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 16(01).
- Ramadhan, Z. S., & Iriani, Y. (2022). ANALISIS PEMANFAATAN MANAJEMEN STRATEGIS MENGGUNAKAN ANALISIS SWOT PADA PT. PARAHYANGAN GOLF BANDUNG. *Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri*, 2(2), 142-155.
- Rini, T. S. (2023). Strategi Pengembangan Produk Pembiayaan Murabahah Pada BMT Lestari Putri Sejati Raman Utara Lampung Timur (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- SINDI, K. (2021). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BPJS (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Mataram).
- Sofiani, T. (2017). Perlindungan hukum pekerja perempuan sektor informal. *MUWAZAH: Jurnal Kajian Gender*, 9(2), 138-150.

Vivi Pusvitha, I. (2023). EFEKTIVITAS STRATEGI PROMOSI BPJS KETENAGAKERJAAN DALAM MENINGKATKAN KEPESERTAAN PADA PEKERJA SEKTOR INFORMAL (Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandar Lampung).

Yunus, E. (2016). Manajemen strategis. Penerbit Andi.

Zamzami, W. S. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 25-35.

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/06/21/10-provinsi-dengan-rasio-pekerja-informal-tertinggi>

<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data?search=Jumlah%20Peserta%20Pekerja%20Informal%20atau%20BPU%20yang%20Aktif%20di%20BPJS%20Ketenagakerjaan%20Bandar%20Lampung%20Tahun%202021>

[https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/jumlah-pekerja-informal-menurut-tingkat-pendidikan-1563792220#:~:text=Nilai%20Tingkat%20Pekerja%20Informal%20\(TPI\)%20tertinggi%20terdapat,pendidikan%20seseorang%2C%20maka%20akan%20semakin%20besar%20peluangnya](https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/jumlah-pekerja-informal-menurut-tingkat-pendidikan-1563792220#:~:text=Nilai%20Tingkat%20Pekerja%20Informal%20(TPI)%20tertinggi%20terdapat,pendidikan%20seseorang%2C%20maka%20akan%20semakin%20besar%20peluangnya)

<https://www.langitilmu.com/2023/06/pengertian-manfaat-hingga-berapa-iuran-bpjs-ketenagakerjaan-bukan-penerima-upah-bpu.html>

<https://carasuksesfd.blogspot.com/2016/09/perawatan-medis-cover-seluruh-dunia.html>

https://www.generali.co.id/id/produk/bancassurance/vip-cristal-shield#:~:text=Keunggulan%20VIP%20Cristal%20Shield%20*%20Premi%20Terjangkau%2C,Premi%20yang%20dibayarkan%20pada%20akhir%20Masa%20Pertanggung

<https://lampung.tribunnews.com/2023/07/11/sosialisasi-bpjs-ketenagakerjaan-balam-dan-akuisisi-oranger-pt-pos-indonesia>

<https://www.antaranews.com/berita/603976/iuran-bpjs-ketenagakerjaan-kini-dapat-dibayar-via-tokopedia>

<https://mypension.simasjiwa.co.id/>

<https://www.kompasiana.com/diandadestin9002/66dd8828ed64157e0d51a6b2>

[/sektor-informal-penyelamat-atau-](#)

[perangkap?page=all&page_images=3](#)

<https://radarlampung.disway.id/read/705370/bpjs-ketenagakerjaan-bandar->

[lampung-cairkan-klaim-setengah-triliun-selama-tahun-2024](#)