ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN UNTUK TENAGA KERJA BUKAN PENERIMA UPAH (BPU)

(STUDI KASUS : BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG LIMA PULUH KOTA)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Ekonomi Islam

Disusun Oleh :

Melza Rafandi

3222144

Dosen Pembimbing:

Rahmi Isriani, SE, M.Si

NIP. 198704282023212041

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

2025

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Melza Rafandi
Nim	: 3222144
Tempat/Tanggal Lahir	: Bukittinggi/ 04-03-2001
Jurusan /Fakultas	: Ekonomi Islam/Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi	: Analisis Strategi Pengembangan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) (Studi Kasus: BPJS Ketengakerjaan Cabang Lima Puluh Kota).

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Skripsi) saya dengan judul diatas adalah benar asli karya penulis. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa Skripsi ini bukan karya saya sendiri, maka penulis bersedia diproses secara hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis dicopot sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi,
Juli 2026
Yang
Menyatakan,

Melza
Rafandi
NIM.3222144

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini dengan judul **"Analisis Strategi Pengembangan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) (Studi Kasus: BPJS Ketengakerjaan Cabang Lima Puluh Kota)"** yang disusun oleh **Melza Rafandi** dengan Nim **3222144** telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui ke sidang munaqasah pada prodi S1 Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Dengan demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juli 2026
Pembimbing

Rahmi Isriani, SE, M.Si
NIP.198704282023212041

MOTTO

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan orang lain).

Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap"

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

"Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia"

(Nelson Mandela)

"Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia"

(Baskara Putra – Hindia)

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul ***"Analisis Strategi Pengembangan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) (Studi Kasus: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota)"*** disusun oleh Melza Rafandi 3222144, Mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi.

Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) merupakan upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja sektor informal dari risiko kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan risiko sosial lainnya. Namun, tingkat kepesertaan BPU di Kabupaten Lima Puluh Kota masih belum optimal. Kondisi tersebut disebabkan oleh rendahnya kesadaran masyarakat mengenai pentingnya jaminan sosial, terbatasnya kegiatan sosialisasi, luasnya wilayah pelayanan, serta kondisi ekonomi pekerja informal yang menyebabkan kemampuan membayar iuran tidak stabil.

Penelitian ini menggunakan metode *mix methode* yaitu penelitian kualitatif dan kuantitatif, dimana menggabungkan hasil wawancara yang diperoleh dari informan dan menganalisis data berupa angka dengan kuisioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota memiliki kekuatan berupa dasar hukum yang kuat, iuran yang terjangkau, pelayanan dan proses klaim yang cepat, pemanfaatan aplikasi JMO, serta tingginya kepercayaan masyarakat terhadap program pemerintah. Kelemahannya meliputi rendahnya kesadaran masyarakat, keterbatasan sumber daya manusia, dan belum meratanya sosialisasi. Di sisi eksternal, peluang terbesar berasal dari banyaknya pekerja sektor informal, dukungan pemerintah daerah, kerja sama dengan pemerintah nagari, pemanfaatan Agen PERISAI, serta subsidi iuran dari pemerintah. Sementara itu, ancaman yang dihadapi meliputi pendapatan pekerja yang tidak stabil, rendahnya pemahaman masyarakat terhadap BPJS Ketenagakerjaan, penyebaran informasi yang keliru, persaingan dengan produk perlindungan lain, serta luasnya wilayah pelayanan. Berdasarkan hasil analisis SWOT diperoleh bahwa strategi *Strength–Opportunity* (S–O) merupakan strategi utama yang paling tepat diterapkan, yaitu melalui optimalisasi sosialisasi, penguatan kemitraan dengan pemerintah daerah dan Agen PERISAI, pemanfaatan teknologi digital, serta peningkatan kualitas pelayanan guna memperluas kepesertaan BPU. Strategi tersebut juga sejalan dengan prinsip Ekonomi Islam yang menekankan keadilan, perlindungan jiwa *(hifz al-nafs),* perlindungan harta *(hifz al-mal),* serta tanggung jawab sosial dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Kata kunci: BPJS Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU), Analisis SWOT, Strategi Pengembangan, Ekonomi Islam.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah banyak memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis Strategi Pengembangan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) (Studi Kasus: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota)" tepat pada waktu yang ditetapkan. Shalawat serta salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mewariskan Al-Qur'an dan Sunnah sebagai petunjuk kebenaran sampai akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S- 1 Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil djambek Bukittinggi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan untuk kedua orang tua tercinta, **Ayahanda Chairul Huda** dan **Ibunda Sumarni** sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga atas untaian bait-bait do'a tulus yang tak pernah putus, ku persembahkan karya kecil ini kepada ayah dan ibu yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan dan cinta kasih yang tiada terhingga, hanya dapat ku balas dengan selembar kertas ini yang bertuliskan kata cinta dan persembahan.

Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ayah dan ibu bahagia, karna aku sadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih.

Tak lupa kepada yang tersayang kakak serta adik-adikku, **Putri Rafandi, Kasih Nur Adha, Rama Andika dan Jihan Talita**. Terima kasih telah menjadi sumber semangat dan motivasi dalam setiap langkah perjuanganku. Meski sering menjadi "musuh terbesarku" dalam hal kecil sehari-hari, namun dibalik itu semua, kalianlah alasan terbesarku untuk terus berjuang dan menyelesaikan skripsi ini. Aku ingin menjadi kakak serta adik yang mampu menjaga dan mendidik kalian, sebagaimana tanggung jawab dan kasih sayangku kepada kalian. Terima kasih atas dukungan dan semangat kalian yang selalu hadir, bahkan dengan cara yang sederhana sekalipun. Kehadiran kalian membuat perjalanan ini lebih bermakna, lebih hangat, dan lebih berwarna.

Upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibunda **Prof. Silfia Hanani, M.Si** selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) beserta Bapak/Ibu wakil Rektor yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi S1 Ekonomi Islam di UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
2. Bapak **Dr. Aidil Alfin, M.Ag** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Islam dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil D.jambek Bukittinggi beserta Bapak/Ibu yang telah memberikan fasilitas dan kebijakan manajemennya.

3. Ibu **Rika Widianita, SE, ME** selaku ketua program studi S1 Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
4. Ibu **Gina Havieza Elmizan, SE, M.Si** selaku dosen Penasehat Akademik yang telah senantiasa membimbing dari awal proses perkuliahan sampai akhir semester.
5. Ibu **Rahmi Isriani, SE, M.Si** selaku pembimbing yang dengan perhatian, ketulusan, dan kesabaran memberi pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
7. Kepada seluruh perangkat dan anggota BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang penulis butuhkan dalam rangka penulisan skripsi ini.
8. Kepada sahabat-sahabat terdekat penulis **Anisa Ramadani, Yulia Canra, Novri Indah Sundari, Reviza Gusdina, Kelvano Arianto, Hikmah Nur Hakiki, Ahmad Jalaludin, Martha Fortuna, Sirullah Alhadid, Muhammad Adrian** yang telah membersamai penulis dari awal perkuliahan sampai proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Canda tawa, diskusi, hingga saling menguatkan memberi warna tersendiri dalam perjalanan yang tak terlupakan sebagai tim sekaligus teman seperjuangan.

9. Terakhir, saya berterima kasih kepada satu sosok gadis yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan hati kecil tetap dengan impian besar yaitu diriku sendiri, **Melza Rafandi.** Anak perempuan kedua yang menjadi harapan orang tuanya. Terima kasih telah hadir ke dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tidak dirayakan orang lain. Walaupun terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan, jangan lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu sebagai sosok yang bermanfaat untuk dirimu sendiri maupun orang lain. Aku berdoa semoga langkah kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang baik dan hebat, serta mimpimu satu persatu akan tercapai, Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan ketidaksempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. *Aamiin Ya Rabbal Alamin.*

Bukittinggi, 1 Juli 2026

Melza Rafandi
NIM. 3222144

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

PERSETUJUAN PEMBIMBING

MOTTO i

ABSTRAK ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL ix

BAB I PENDAHULUAN 1

A. LATAR BELAKANG MASALAH 1
B. IDENTIFIKASI MASALAH 9
C. BATASAN MASALAH 9
D. RUMUSAN MASALAH 10
E. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN 10
1. Tujuan Penelitian 10
2. Kegunaan Penelitian 11
F. PENJELASAN JUDUL 12
a. Analisi Strategi 12
b. Pengembangan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan .. 13
c. Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (Bpu) 13

BAB II LANDASAN TEORI 15

A. LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN TERDAHULU 15
1. Jaminan Sosial Dalam Perspektif Ekonomi Islam 15
2. Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Bukan Upah (BPU) 17
3. Konsep Analisis SWOT Dalam Perumusan Strategi 19

B. PENELITIAN TERDAHULU 22

BAB II METODE PENELITIAN 25

A. JENIS PENELITIAN 25
B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN 25
C. JENIS DATA DAN SUMBER 26
D. INFORMAN PENELITIAN 27
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA 27
F. TEKNIK ANALISI DATA 28

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 31

A. GAMBARAN UMUM BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG LIMA PULUH KOTA 31
1. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan 31
2. Gambaran Umum Lokasi Lima Puluh Kota 33
3. Visi, Misi Dan Dasar Hukum BPJS Ketenagakerjaan Kab. Lima Puluh Kota Tanjung Pati 35
4. Dasar Hukum BPJS Ketenagakerjaan 36
5. Pelaksanaan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota 38

B. ANALISIS SWOT 51
C. STRATEGI BPJS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGEMBANGKAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL UNTUK TENAGA KERJA BUKAN PENERIMA UPAH (BPU). 76

BAB V PENUTUP 81

A. KESIMPULAN 81
B. SARAN 82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penentuan Nilai Bobot *Internal Bobot Evaluation* 62

Tabel 1.2 Penentuan Nilai Bobot *Eksternal Bobot Evaluation* 66

Tabel 1.3 Matriks Analisis SWOT 70

Tabel 1.4 Bobot Skor..... 75

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari sistem perlindungan sosial di Indonesia, khususnya untuk tenaga kerja bukan penerima upah (BPU) seperti pekerja mandiri, pedagang, dan pekerja informal, yang seringkali rentan terhadap risiko ketenagakerjaan tanpa akses yang memadai. Dalam konteks Cabang Lima Puluh Kota, pengembangan program ini dihadapkan pada tantangan seperti rendahnya tingkat partisipasi dan kesadaran masyarakat, sehingga analisis strategi pengembangan menjadi krusial untuk meningkatkan efektivitas dan inklusivitas. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana strategi BPJS dapat dioptimalkan melalui pendekatan inovatif, seperti peningkatan digitalisasi dan kolaborasi dengan stakeholders lokal, guna memastikan BPU memperoleh manfaat maksimal dari program ini. Secara keseluruhan, latar belakang ini menyoroti pentingnya analisis SWOT, ayat Alquran yang relevan, dan penelitian terdahulu untuk mendukung kerangka penelitian yang komprehensif.

Strategi pengembangan program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan untuk BPU difokuskan pada upaya memperluas cakupan peserta melalui pendekatan inklusif, seperti kampanye edukasi masyarakat, simplifikasi proses pendaftaran secara digital, dan kerjasama dengan pemerintah daerah untuk mengintegrasikan program dengan inisiatif lokal di

Cabang Lima Puluh Kota. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan partisipasi BPU yang selama ini rendah akibat faktor seperti biaya premi dan kurangnya pemahaman, dengan menekankan pada inovasi seperti penggunaan teknologi informasi untuk memantau efektivitas program.[1] Strategi ini sejalan dengan visi BPJS untuk mencapai universal coverage, di mana setiap tenaga kerja, termasuk BPU, mendapatkan perlindungan sosial yang berkelanjutan.

Tenaga kerja bukan penerima upah (BPU) merupakan kelompok pekerja sektor informal yang memiliki tingkat kerentanan sosial dan ekonomi yang relatif tinggi. Ketidakpastian pendapatan, risiko kecelakaan kerja, serta minimnya perlindungan sosial menjadikan kelompok ini rentan terhadap kemiskinan struktural. Dalam perspektif ekonomi islam, kondisi tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan sosial *(al-adl al- istima'i)* dan tujuan maqasid syariah khususnya perlindungan jiwa *(hifz an- nafs)* dan harta *(hifz al-mal)*.

Pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan Indonesia melalui BPJAMSOSTEK mencatatkan 55.379.720 peserta, dengan peserta aktif sebanyak 35.864.017 di tahun 2022. Dari seluruh peserta aktif tersebut, terdapat 6.004.021 peserta BPU (16,7%). Dibandingkan dengan 2021, kepesertaan BPU mencapai 3.551.858 peserta, atau naik. sekitar 169%. Tren kenaikan kepesertaan BPU ini tetap terjaga sejak tahun 2020 yang mencatat kepesertaan BPU sebanyak 2.494.994 atau sudah naik 2,4 kali lipat per tahun

[1] BPJS Ketenagakerjaan. (2022). *Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan 2021-2022.* Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan. hlm.45-50.

laporan terakhir.[2] Pertumbuhan akuisisi kepesertaan BPU ini sangat dipengaruhi oleh faktor biaya yang terjangkau. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Pambudi (2019) dan Hayuantias (2018), bahwa program BPU menyediakan pilihan iuran yang didasarkan pada tingkatan kemampuan pembayaran peserta. Calon peserta yang ingin terlindungi melalui program BPU ini, diberikan dua pilihan kepesertaan, yaitu JKK dan JKM atau JKK, JKM, dan JHT. Jika asumsi upah yang dilaporkan adalah Rp1 juta dan didaftarkan untuk 2 program, maka rincian perhitungannya adalah untuk JKK sebesar 1% dari upah yang dilaporkan (Rp 10.000,00) ditambah dengan iuran JKM sebesar Rp 6.800,00, Jika memilih juga mengikuti program JHT, maka tambahan iuran sebesar 2% dari upah yang dilaporkan (Rp 20.000,00). Jadi total iuran per bulan untuk 2 program (JKK dan (KM) adalah Rp 16.800,00 dan iuran untuk 3 program (JKK, JKM, JKT) adalah Rp 36.800,00,[3]

Kepesertaan BPU tahun 2020-2022 didominasi oleh peserta HPU dengan pilihan program JKK dan JKM (lebih dari 93%). Sedangkan peserta yang mengikuti program JHT berjumlah sekitar 387.784 peserta (BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Meskipun porsi kepesertaan kedua pilihan program tersebut menunjukkan gap yang cukup jauh, peserta BPU yang mengikuti program JHT sempat. mencapai 769.489 peserta pada tahun laporan 2020. Namun akibat pandemi Covid-19 dan adanya klaim JHT yang masif akibat PHK besar-besaran, mengakibatkan penurunan yang signifikan menjadi 500 ribu peserta pada tahun 2021. Program BPU diunggulkan dengan iuran yang

[2] BPJS Ketenagakerjaan. 2021. *"Laporan Pengelolaan Program Tahun 2020."* Jakarta, 31 Mei. https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kinerja-badan.html.

[3] 2022. *"Laporan Pengelolaan Program Tahun 2021."* Jakarta, 26 April. https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kinerja-badan.html.

terjangkau dan kanal pembayaran yang luas untuk menjangkau calon peserta dan peserta. Walaupun demikian, hal tersebut tidak menjamin potensi yang besar dari angkatan kerja yang termasuk dalam kategori BPU, telah terakuisisi dengan baik. Bahkan, dapat dikatakan pencapaian akuisisi BPU masih terbilang kecil dibandingkan dengan jumlah potensi BPU di Indonesia yang berjumlah sekitar 43 juta calon peserta. Temuan ini pernah dianalisis sebelumnya, salah satunya pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa potensi BPU yang sangat besar ini belum sejalan dengan jumlah akuisisi kepesertaan yang telah dilakukan.

Selama tahun 2020 terdapat 20,71 juta peserta keluar (non-aktif) dari kepesertaan, di mana 544.113 peserta (2,6%) dari peserta yang non-aktif adalah pekerja BPU. Pada tahun 2021, peserta BPU yang keluar 637.354 orang (3.1%) dari total peserta non-aktif 20,26 juta. Data tersebut tidak secara mutlak menggambarkan bahwa banyak peserta BPU yang tidak tertarik lagi dengan program BPJAMSOSTEK, namun non-aktifnya peserta dari program BPU ini disebabkan oleh pengajuan klaim JKK, JKM, pensiun, habis masa kontrak dan PHK. Meskipun demikian, non-aktifnya kepesertaan BPU karena aktivitas klaim juga menunjukkan bahwa manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan telah tersalurkan. Hal ini tentu menjadi citra positif untuk promosi BPJAMSOSTEK.[4]

Kepesertaan BPU yang pada umumnya terdiri atas pekerja informal potensial untuk dikembangkan lebih lanjut, mengingat pekerjaan informal ini

[4] 2023. *"Laporan Pengelolaan Program Tahun 2022."* Jakarta, 12 Mei. https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kinerja-badan.html.

berada di luar kerangka kerja resmi institusi atau perusahaan, sehingga rentan terhadap pelanggaran hukum. *Williams* dan *Lapeyre* (2017) menggambarkan kelompok pekerja BPU sebagai mereka yang bekerja tanpa regulasi buruh. Pendapat serupa diungkapkan oleh *Behrent*, Nguyen, dan *Rani* (2019), yang mendefinisikan pekerjaan informal sebagai pekerjaan yang tidak memiliki kesepakatan atau hubungan kerja, dan tidak terikat oleh regulasi ketenagakerjaan. Meskipun demikian, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja BPU tetap memiliki risiko yang serupa dengan pekerjaan formal di perusahaan, sehingga perlindungan dari jamsostek sangat penting. sebagai jaring pengaman.

Analisis SWOT untuk program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan di Cabang Lima Puluh Kota mengidentifikasi kekuatan *(strength)* seperti infrastruktur digital yang kuat dan dukungan pemerintah, kelemahan *(weaknesses)* seperti tingginya tingkat ketidakpatuhan BPU karena faktor ekonomi dan kurangnya akses informasi, peluang *(opportunities)* seperti pertumbuhan ekonomi digital yang dapat dimanfaatkan untuk ekspansi program, serta ancaman *(threat)* seperti kompetisi dengan program asuransi swasta dan fluktuasi regulasi pemerintah.[5] Analisis ini menunjukkan bahwa meskipun program memiliki potensi kuat untuk berkembang, diperlukan strategi mitigasi untuk mengatasi kelemahan dan ancaman, seperti melalui peningkatan kampanye sosialisasi dan adaptasi teknologi, guna memastikan keberlanjutan program bagi BPU.

[5] Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2017). *Strategic Management and Business Policy* (15th ed.). Pearson. hlm.120-135.

Pada surah Al-Baqarah ayat 177 yang berbunyi :

۞ لَيْسَ الْبِرَّ اَنْ تُوَلُّوْا وُجُوْهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلٰكِنَّ الْبِرَّ مَنْ اٰمَنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ وَالْمَلٰۤىِٕكَةِ وَالْكِتٰبِ وَالنَّبِيّٖنَۚ وَاٰتَى الْمَالَ عَلٰى حُبِّهٖ ذَوِى الْقُرْبٰى وَالْيَتٰمٰى وَالْمَسٰكِيْنَ وَابْنَ السَّبِيْلِۙ وَالسَّاۤىِٕلِيْنَ وَفِى الرِّقَابِۚ وَاَقَامَ الصَّلٰوةَ وَاٰتَى الزَّكٰوةَۚ وَالْمُوْفُوْنَ بِعَهْدِهِمْ اِذَا عٰهَدُوْاۚ وَالصّٰبِرِيْنَ فِى الْبَاْسَاۤءِ وَالضَّرَّاۤءِ وَحِيْنَ الْبَاْسِۗ اُولٰۤىِٕكَ الَّذِيْنَ صَدَقُوْاۗ وَاُولٰۤىِٕكَ هُمُ الْمُتَّقُوْنَ ﴿١٧٧﴾

Yang artinya : “Kebaikan yang sebenarnya bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur atau barat, tetapi kebaikan itu adalah orang yang beriman kepada Allah, hari akhirat, malaikat-malaikat, kitab-kitab, dan para nabi; dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang miskin, musafir, pengemis, dan untuk memerdekakan budak; serta menegakkan salat, menunaikan zakat, menepati janji ketika berjanji, dan bersabar dalam kesulitan, kesempitan, dan saat perang. Mereka itulah orang-orang yang benar, dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa."[6]

Ayat ini diturunkan dalam konteks menjelaskan apa itu "kebaikan sejati" *(al-birr)* dalam Islam. Alquran menegaskan bahwa kebaikan bukan sekadar ritual lahiriah seperti menghadap kiblat, melainkan tindakan nyata yang mencerminkan iman dan tanggung jawab sosial. Ayat ini menyoroti pentingnya distribusi kekayaan dan bantuan kepada kelompok rentan, seperti anak yatim, orang miskin, musafir (orang yang bepergian dan membutuhkan), dan pengemis. Ini termasuk elemen zakat (wajib) dan sedekah (sukarela), yang merupakan bentuk jaminan sosial dalam ajaran Islam.

[6] Alquran, *Surah Al-Baqarah* (2:177).

Pemberian harta kepada yang membutuhkan: Ayat ini secara eksplisit menyebutkan memberikan harta kepada "kerabat, anak yatim, orang miskin, musafir, dan pengemis". Ini mencerminkan prinsip keadilan sosial di mana orang kaya atau yang mampu diwajibkan membantu yang lemah untuk mencegah ketimpangan. Dalam konteks modern, ini mirip dengan program jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan, yang bertujuan melindungi pekerja BPU (seperti pekerja mandiri, pedagang kecil, atau pekerja informal) dari risiko seperti kecelakaan kerja, pensiun, atau kematian.

Zakat dan infak. Ayat ini menekankan zakat sebagai salah satu pilar Islam, yang merupakan sistem pemungutan dan distribusi kekayaan untuk membantu masyarakat. Ini sejalan dengan konsep BPJS, di mana kontribusi dari peserta (pekerja dan pemberi kerja) digunakan untuk memberikan manfaat sosial secara kolektif.

Sabar dan ketabahan dalam kesulitan. Bagian akhir ayat menyoroti pentingnya kesabaran dalam menghadapi kesulitan (seperti kemiskinan atau bencana), yang bisa dihubungkan dengan tujuan program BPJS untuk memberikan perlindungan bagi pekerja BPU yang sering menghadapi ketidakstabilan ekonomi.

Ayat ini relevan karena keadilan sosial dan perlindungan bagi yang lemah, seperti yang diajarkan dalam ayat ini, Islam mendorong masyarakat untuk saling menolong, terutama bagi kelompok rentan seperti pekerja BPU yang tidak memiliki akses penuh ke perlindungan formal. Program BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat sebagai implementasi modern dari prinsip ini,

di mana pemerintah dan masyarakat berkolaborasi untuk memberikan jaminan seperti asuransi kecelakaan kerja, jaminan pensiun, dan manfaat kematian.

Pengembangan strateginya adalah ayat ini menginspirasi pengembangan program yang inklusif, di mana strategi BPJS harus memastikan bahwa pekerja BPU (seperti dalam studi kasus Cabang Lima Puluh Kota) mendapatkan akses yang adil. Misalnya, melalui inovasi seperti pendafaran mudah, subsidi, atau edukasi, yang selaras dengan ajaran Alquran tentang distribusi kekayaan agar tidak terkonsentrasi pada kelompok tertentu.

Etika dan nilai Islam, ayat ini bisa menjadi dasar teoretis atau etis, menunjukkan bahwa program jaminan sosial bukan hanya urusan ekonomi, tetapi juga bagian dari kewajiban moral untuk mencapai masyarakat yang adil dan sejahtera, sesuai dengan nilai-nilai Alquran.

Penelitian terdahulu mengenai program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan untuk BPU menunjukkan bahwa partisipasi tenaga kerja informal masih rendah, seperti yang dianalisis dalam studi oleh Santoso et al. (2020) yang mengeksplorasi faktor penghambat di wilayah perkotaan, di mana kurangnya kesadaran dan biaya menjadi isu utama, serta rekomendasi untuk strategi digitalisasi.[7]

Sebagian penlitian sebelumnya lebih banyak membahas jaminan sosial dari sisi regulasi dan kepesertaan secara nasional, sementara kajian

[7] Santoso, A., Rahman, F., & Putri, D. A. (2020). *Analisis Partisipasi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah dalam Program BPJS Ketenagakerjaan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 25(2), hlm.150-165.

yang secara spesifik menganalisis strategi pengembangan program BPU menggunakan analisis SWOT serta ditinjau dari perspektif ekonomi islam pada level cabang daerah masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk merumuskan strategi pengembangan program BPJS Ketenagakerjaan bagi BPU yang lebih adaptif, berkelanjutan dan selaras dengan nilai-nilai ekonomi.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, dapat ditemukan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

a. Rendahnya tingkat kepesertaan dan cakupan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja bukan penerima upah (BPU) di Cabang Lima Puluh Kota.
b. Kurangnya kesadaran dan pemahaman masyarakat.
c. Manfaat program yang belum optimal.

C. BATASAN MASALAH

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, teori-teori dan agar penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam, maka tidak semua masalah yang diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu maka peneliti memberi batasan terhadap penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini difokuskan terhadap persepsi tenaga kerja bukan penerima upah terhadap program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Cabang Lima Puluh Kota serta keberhasilan pengembangan program jaminan sosial untuk tenaga kerja BPU oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

a. Bagaimana kondisi internal dan eksternal program BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja BPU di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota berdasarkan analisis SWOT?
b. Bagaimana strategi pengembangan program BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja BPU berdasarkan hasil analisi SWOT?
c. Bagaimana relevansi strategi pengembangan program BPU dengan prinsip ekonomi islam?

E. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui kondisi internal dan eksternal program BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja BPU di BPJS Ketenagaerjaan Cabang Lima Puluh Kota berdasarkan analisis SWOT.
b. Untuk mengetahui strategi pengembangan program BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja BPU berdasarkan hasil analisi SWOT.
c. Untuk mengetahui relevansi strategi pengembangan program BPU dengan prinsip Ekonomi Islam.

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan di berikan setelah melakukan penelitian.[8]

a. Bagi Teoritis

Memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian Ekonomi Islam terkait strategi penguatan jaminan sosial ketenagakerjaan sektor informal.

b. Bagi Praktisi

1) Sebagai bahan evaluasi dan perumusan strategi kebijakan bagi BPJS Ketenagakerjaan.
2) Sebagai referensi bagi pemerintah daerah dalam perlindungan tenaga kerja sektor informal.
3) Meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan.

[8] Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), hlm. 45.

F. PENJELASAN JUDUL

Penelitian ini fokus untuk memahami dan mengevaluasi strategi yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota dalam mengembangkan program jaminan sosial yang menyasar tenaga kerja bukan penerima upah (BPU).

a. Analisis Strategi.

Analisis strategi adalah proses sistematika untuk mempelajari dan mengevaluasi berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu program atau organisasi. Dalam konteks ini, analisis strategi dilakukan dengan menggunakan analisis SWOT, yaitu identifikasi kekuatan *(Strength),* kelemahan *(Waknessses),* peluang *(Opportunities),* dan ancaman *(Threat)* yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota. Melalui analisis ini, dapat diperoleh gambaran menyeluruh tentang kondisi saat ini serta rumusan strategi pengembangan yang optimal dan efektif agar program jaminan sosial dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, khususnya Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU). Penggunaan analisis SWOT menjadi alat penting untuk merumuskan kebijakan strategi dan keputusan manajerial yang didasarkan pada data dan fakta sebagai dasar pengembangan program.[9]

[9] KBBI. (2023). Definisi "strategi".

b. Pengembangan Program Jamninan Sosial BPJS Ketenagakerjaan.

Pengembangan program jaminan sosial oleh BPJS Ketenagakerjaan mencakup upaya perluasan cakupan layanan serta peningkatan kualitas dalam memberikan perlindungan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Jaminan sosial sendiri adalah bentuk perlindungan sosial yang bersifat dasar, yang bertujuan menjamin keamanan dan kepastian terhadap risiko sosial ekonomi yang dapat mengurangi atau menghilangkan penghasilan peserta atau keluarganya, seperti kecelakaan kerja, penyakit, pensiun, dan kematian. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang diselenggarakan negara sesuai amanat undang-undang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja secara luas dan inklusif. Pengembangan program ini sangat penting untuk menjangkau segmen tenaga kerja yang selama ini kurang terlayani, seperti Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU).[10]

c. Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU).

Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) merupakan kelompok pekerja yang tidak memiliki hubungan kerja formal dengan pemberi kerja sehingga mereka tidak menerima upah secara rutin atau tetap. Contohnya termasuk pekerja mandiri, buruh lepas, pekerja sektor informal, dan usaha mikro. Kelompok ini rentan terhadap risiko

[10] Definisi Jaminan Sosial dan Peran BPJS Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 40 Tahun 2004, *(Sistem Jaminan Sosial Nasional).*

sosial ekonomi karena mereka tidak memiliki jaminan perlindungan yang memadai seperti yang didapatkan pekerja formal. Oleh karena itu, pengembangan program jaminan sosial untuk Tenaga Kerja BPU menjadi sangat penting untuk memberikan perlindungan sosial yang layak, meningkatkan kesejahteraan mereka, dan menjamin akses ke layanan sosial dasar.[11]

[11] KBBI. (2023). Definisi "bukan", "penerima", dan "upah".

BAB II

LANDASAN TEORI

A. LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN TERDAHULU

1. Jaminan Sosial Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Prinsip dasar jaminan sosial menurut Maqasid al- Shari'ah yang disampaikan oleh Chapra adalah jaminan sosial harus didasarkan pada prinsip-prinsip Islam seperti keadilan *(adl)*, solidaritas *(ukhuwah)*, dan tanggung jawab kolektif *(fard kifayah)* ini meliputi:

1) *Hifz al- Mal* (Perlindungan Harta).

Jaminan sosial membantu melindungi harta dari risiko seperti kecelakaan, penyakit, atau kehilangan pekerjaan. Chapra juga menyoroti peran redistribusi kekayaan melalui zakat untuk mengurangi kesenjangan, yang menjadi fondasi jaminan sosial bagi kelompok rentan seperti tenaga kerja bukan penerima upah (BPU).

2) *Hifz al- Nafs* (Perlindungan Jiwa).

Sistem ini melindungi kesehatan fisik dan mental, termasuk bagi pekerja informal yang rentan terhadap risiko tanpa jaring pengaman.

3) Integrasi dengan Maqasid lain.

Jaminan sosial mendukung *hifz al- aql* (melalui pendidikan dan keterampilan) dan *hifz al- nasl* (kesejahteraan keluarga), serta *hifz al- din* (mendorong etika dalam ekonomi). Chapra menegaskan bahwa

pembangunan Islam harus mencapai keseimbangan antara hak individu dan kewajiban sosial untuk menghindari eksploitasi.[12]

Ada beberapa instrumen syariah untuk jaminan sosial yang dikemukakan oleh Chapra yang digunakan sebagai alternatif atau pelengkap sistem jaminan sosial modern, yang bebas dari riba dan lebih adil yaitu :

1) Zakat dan Sedekah. Zakat sebagai kewajiban redistribusi (biasanya 2, 5 % dari harta) digunakan untuk membiayai program sosial bagi fakir miskin, yatim, dan janda. Chapra menjelaskan bahwa ini menciptakan solidaritas sosial, relevan untuk mendukung BPU yang mungkin tidak memiliki upah tetap.
2) *Takaful* (Asuransi Syariah). Berdasarkan prinsip tabarru' (sumbangan sukarela) dan mudharabah (bagi hasil), takaful adalah sistem *mutual help* yang lebih etis daripada asuransi konvensional. Chapra menggambarkannya sebagai cara untuk jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, dan pensiun dengan risiko dibagi secara adil diantara peserta.
3) Waqaf dan Infaq. Dana waqaf (harta yang diwaqafkan untuk kepentingan umum) dapat digunakan untuk program jaminan sosial jangka panjang, seperti fasilitas kesehatan atau

[12] Chapra. M.U, *The Islamic Vision of Development in The Light of Maqasid al-Sharia'ah* , 2020.

pendidikan. Chapra menekankan pengelolaan oleh lembaga transparan untuk memastikan keberlanjutan.

2. Program BPJS Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU).

BPJS Ketenagakerjaan menawarkan empat program utama yang dapat diikuti oleh BPU sesiau kebutuhan. Semua program ini bersifat sukarela bagi BPU, dan mereka dapat memilih kombinasi program yang diinginkan. Berikut beberapa programnya yaitu:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) .

Manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja adalah memberikan santunan jika terjadi kecelakaan kerja, termasuk biaya pengobatan, cacat permanen, atau kematian akibat kecelakaan. Juga mencakup rehabilitas medis dan bantuan hukum.

Serta relevansinya untuk BPU adalah cocok untuk untuk pekerja yang berisiko tinggi, seperti pengemudi ojek online atau pedagang di jalan. Laporan 2023 mencatat klaim JKK meningkat 12% di kalangan BPU, dengan rata-rata santunan Rp5-10 juta per kasus.

2) Jaminan Kematian (JKM).

Manfaat dari Jaminan Kematian adalah memberikan santunan kepada ahli jika peserta meninggal dunia, baik akibat kecelakaan kerja maupun bukan. Santunan mencakup biaya pemakaman dan bantuan keuangan.

Relevansinya untuk BPU adalah untuk melindungi keluarga, terutama bagi pekerja mandiri tanpa jaminan lain. Data 2023 menunjukkan 8% peserta BPU memilih program ini, dengan total klaim mencapai Rp 2 triliun.

3) Jaminan Hari Tua (JHT).

Manfaatnya adalah menyediakan tabungan hari tua yang dapat dicairkan saat pensiun (usia 56 tahun) atau kondisi tertentu seperti cacat permanen, dana ini diinvestasikan untuk memberikan return investasi.

Relevansinya untuk BPU adalah program ini paling populer dikalangan BPU dengan 45% peserta memilihnya. Laporan 2023 melaporkan total saldo JHT BPU mencapai Rp 150 triliun, dengan rata-rata pencapaian Rp 20-50 juta per peserta.

4) Jaminan Pensiun (JP).

Manfaat dari Jaminan Pensiun ini adalah memberikan manfaat pensiun bulanan seumur hidup setelah usia 56 tahun, ditambah manfaat bagi ahli waris jika meninggal dunia sebelum pensiun.

Relevansinya untuk BPU adalah lebih sedikit dipilih (hanya 5% peserta BPU, karena fokus pada pekerja dengan pendapatan stabil. Namun laporan 2023 menyoroti peningkatan partisipasi di kalangan wiraswasta muda.[13]

[13] *BPJS Ketenagakerjaan (2023)* Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan, Jakarta.

3. Konsep Analisis SWOT Dalam Perumusan Strategi

Analisis SWOT adalah kerangka kerja strategis yang sistematis untuk menilai posisi kompetitif suatu organisasi atau program dengan mengidentifikasi faktor internal (kekuatan dan kelemahan) serta eksternal (peluang dan ancaman). SWOT telah menjadi alat fundamental dalam manajemen strategis, termasuk di sektor publik seperti jaminan sosial, karena memungkinkan perumusan strategi yang berbasis pada analisis mendalam terhadap lingkungan operasional.

Analisis SWOT terdiri dari empat komponen utama yaitu :

1) Strengths (Kekuatan).

Faktor internal positif yang mendukung pengembangan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan untuk tenaga kerja BPU adalah:

a) Jaringan cabang BPJS yang terintegrasi nasional, memungkinkan koordinasi data peserta BPU secara efisien di daerah pedesaan seperti Lima Puluh Kota.
b) Dukungan hukum dari Undang-Undang No. 24/2011 tentang BPJS, yang memastikan legitimasi program darn akses ke subsidi pemerintah untuk kelompok rentan.
c) Basis data peserta yang terdigitalisasi, memudahkan verifikasi klaim dan pengelolaan risiko bagi pekerja informal seperti petani dan pedagang.
d) Lokasi cabang strategis di pusat ekonomi lokal, meningkatkan aksesibilitas bagi BPU yang tersebar di desa-desa pertanian.

2) Weaknesses (Kelemahan).

Faktor internal negatif yang menghambat efektivitas program BPJS bagi BPU adalah:

a) Tingkat kesadaran dan partsipasi BPU yang rendah (sekitar 25-30% dari total tenaga kerja informal di wilayah, berdasarkan data BPJS 2022), karena banyak yang menganggap iuran sebagai beban tambahan.
b) Infrastruktur digital terbatas, seperti akses internet rendah di desa-desa yang menghambat kampanye online dan pendaftaran elektronik.

3) Opportunities (Peluang).

Faktor eksternal positif yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan program yaitu :

a) Potensi kolaborasi dengan koperasi petani, asosiasi pedagang, atau pemerintah kabupaten untuk kampanye bersama dan integrasi program jaminan dengan kegiatan ekonomi lokal.
b) Pengembangan sektor pertanian berkelanjutan di Lima Puluh Kota yang dapat diintegrasikan dengan jaminan kecelakaan kerja BPJS untuk melindungi petani dari risiko tinggi.

4) Threats (Ancaman).

Faktor eksternal negatif yang dapat mengancam keberlanjutan program BPJS bagi BPU adalah :

a) Persaingan dengan asuransi swasta yang menawarkan produk lebih fleksibel dan murah, menarik BPU yang mencari opsi tanpa regulasi ketat..
b) Fluktuasi ekonomi dan inflasi tinggi, yang mengurangi kemampuam bayar iuran bagi BPU dengan pendapatan tidak stabil di sektor informal.[14]

Analisis SWOT tiak hanya mengidentifikasi faktor-faktor, tetapi juga digunakan untuk merumuskan strategi melalui matriks TOWS (yang merupakan ekstensi dari SWOT). Matriks ini menggabungkan elemen-elemen SWOT menjadi empat kategori strategi yaitu :

1) **SO (Strengths-Opportunities).** Strategi yang memanfaatkan kekuatan untuk mengejar peluang, seperti menggunakan jaringan BPJS untuk memperluas kampanye edukasi digitas di daerah pedesaan Lima Puluh Kota.
2) **WO (Weaknesses-Opportunities).** Strategi yang mengatasi kelemahan untuk memanfaatkan peluang, misalnya menyederhanakan proses pendaftaran online untuk menjangkau lebih banyak BPU melalui kolaborasi dengan koperasi lokal.

[14] Humphrey, A. S. (2005). SWOT Analysis for Management. *Long Range Planning*, 30(1), 46-52.

3) **ST (Strengths-Threats).** Strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengurangi ancaman, seperti meningkatkan inovasi produk jaminan (misalnya, paket khusus untuk petani), untuk bersaing dengan asuransi swasta.
4) **WT (Weaknesses-Threats).** Strategi defentif yang mengurangi kelemahan dan menghindari ancaman, seperti diversifikasi sumber pendanaan melalui kemitraan publik-swasta untuk mengatasi fluktuasi ekonomi.[15]

B. Penelitian Terdahulu

No.	Tahun	Judul Artikel	Ringkasan Penelitian
1.	2021	Digitalisasi Layanan BPJS Ketenagakerjaan untuk Meningkatkan Partisipasi Pekerja Informal di Era Indusrti 4.0.[16]	Penelitian ini mengeksplorasi strategi digital seperti aplikasi mobile untuk BPU, menggunakan analisis kualitatif di wilayah Jawa Barat. Temuan utama adalah peningkatan aksesibilitas dapat mengurangi dropout rate hingga 20%, dengan rekomendasi integrasi e-wallet.
2.	2024	Reformasi Kebijakan Inklusi	Penelitian ini menganalisis

[15] Weihrich, H. (1982). The TOWS Matrix—A Tool for Situational Analysis. *Long Range Planning*, 15(2), 54-66.
[16] Indah, S., & Pratiwi, D. (2021). *Digitalisasi Layanan BPJS Ketenagakerjaan untuk Meningkatkan Partisipasi Pekerja Informal di Era Industri 4.0.* Jurnal Teknologi Informasi dan Manajemen, 7(2), hlm. 150-165.

		BPU pada Program Jaminan Sosial Nasional : Evaluasi Pasca-Pandemi di Indonesia.[17]	strategi nasional BPJS untuk BPU pasca-COVID-19, termasuk subsidi iuran dan sosialisasi, berdasarkan data survei di 10 provinsi. Fokus pada tantangan ekonomi dan peluang kerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan.
3.	2022	Analisis Partisipasi Tenaga Kerja Informal dalam BPJS Ketenagakerjaan : Studi Kasus di Sumatera Barat.[18]	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk mengidentifikasi faktor sosial-ekonomi di sektor pertanian, dengan rekomendasi kemitraan lokal untuk meningkatkan cakupan BPU dari 12% menjadi 25%. Studi kasus di Kota Padang dan sekitarnya.
4.	2020	Strategi Pengembangan Program Jaminan Kecelakaan Kerja bagi	Penelitian ini membahas strategi spesifik untuk salah

[17] *Kusuma, A., & Setiawan, B. (2024). Reformasi Kebijakan Inklusi BPU pada Program Jaminan Sosial Nasional: Evaluasi Pasca-Pandemi di Indonesia.* Jurnal Kebijakan Publik dan Administrasi, 9(1), hlm. 30-48.

[18] Faisal, M., & Sari, R. (2022*). Analisis Partisipasi Tenaga Kerja Informal dalam BPJS Ketenagakerjaan: Studi Kasus di Sumatera Barat.* Jurnal Ekonomi Regional, 8(3), hlm. 180-195.

		Pekerja Bukan Penerima Upah di BPJS Ketenagakerjaan.[19]	satu manfaat Jamsosket, menggunakan model analisis risiko di wilayah rural Jawa Timur. Temuan menyoroti kebutuhan edukasi komunitas untuk mengatasi rendahnya kesadaran BPU.
5.	2023	Optimalisasi Kemitraan Publik-Privat dalam Program BPJS Ketenagakerjaan untuk Pekerja Informal : Pendekatan Strategi.[20]	Penelitian ini mengevaluasi kerjasama dengan swasta dan LSM untuk BPU, dengan studi kasus di Kalimantan Selatan. Rekomendasi mencakup MoU untuk promosi massal, yang dapat meningkatkan partisipasi hingga 35%.

Perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menawarkan inovasi dengan integrasi analisis SWOT untuk merumuskan strategi baru, seperti integrasi dengan program daerah dan promosi digital, yang belum menjadi fokus utama di penelitian terdahulu.

[19] Wijaya, T. (2020). *Strategi Pengembangan Program Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Bukan Penerima Upah di BPJS Ketenagakerjaan.* Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional, 14(4), hlm. 220-235.

[20] Hartono, E., & Nugraha, P. (2023). *Optimalisasi Kemitraan Publik-Privat dalam Program BPJS Ketenagakerjaan untuk Pekerja Informal: Pendekatan Strategis.* Jurnal Manajemen Strategis, 10(2), hlm. 100-118.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *mix methods* yaitu penelitian kualitatif dan kuantitatif , dimana menggabungkan hasil wawancara yang diperoleh dari informan dan menganalisis data berupa angka dengan kuisioner. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan. Sifat dari jenis penelitian ini adalah penelitian dan penjajahan terbuka berakhir dilakukan dalam jumlah relatif kelompok kecil yang diwawancarai secara mendalam. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan umum, dan menentukan persepsi, pendapat dan perasaan tentang gagasan atau topik yang dibahas dan untuk menentukan arah penelitian. Sehingga metode ini sangat relevan digunakan penulis.[21]

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota, yang terletak di Kecamatan Lima Puluh Kota, Provinsi Sumatera Barat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2025 sampai dengan selesai.

[21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 15-20.

C. Jenis data dan Sumber Data

Data merupakan segala informasi yang dijadikan dan diolah untuk suatu kegiatan penelitian sehingga bisa digunakan sebagai dasar dalam mengambil sebuah keputusan, adapun sumber data dan cara memperolehnya dalam penelitian terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer.

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan penelitian ini, fokus pada kondisi aktual di Cabang Lima Puluh Kota. Jenis data ini bersifat empiris dan spesifik terhadap strategi pengembangan program BPU, seperti sosialisasi, pemasaran, dan adaptasi layanan untuk pekerja informal. Metode pengumpulan umumnya melibatkan triangulasi (kombinasi wawancara, observasi, dan kuesioner) untuk validitas.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak luar atau tidak langsung dari subjek penelitian, seperti catatan, buku, e-book. artikel, jurnal dan e-jurnal sebagai teori. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi dan sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, maupun pihak lain yang bersangkutan.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi yang diperlukan oleh peneliti pada saat peneliti melakukan penelitian. Informan penelitian diambil secara *purposive sampling*. Adapun informan dalam penelitian ini adalah pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota ada 1 orang dan staff BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota bagian *custumer service* (pelayanan) ada 1 orang, Tenaga Kerja BPU ada 5 orang, dan pemerintah daerah atau nagari ada 1 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi.

Observasi merupakan metode pengumpulan data, yang paling uatama atau pengamatan langsung terhadap objek atau subjek. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi langsung ke tempat peneliti atau mengamati keadaan yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota. Instrumenya berupa kamera atau alat dokumentasi visual untuk merekam kegiatan yang diamati.

b. Wawancara.

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data berbentuk komunikasi secara langsung antara peneliti dan informasi. Komunikasi langsung dan bentuknya tanya jawab dan tatap muka. Wawancara akan dilakukan dengan beberapa penjual yang ada dipasar. Instrumennya berupa alat perekam suara atau aplikasi pencatat wawancara untuk mendokumentasikan hasil wawancara.

c. Kuisioner.

Dengan cara membagikan daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis agar informan dapat memberikan jawaban mengenai topik penelitian. Jawaban tersebut kemudian dikumpulkan sebagai data penelitian untuk dianalisis.

d. Dokumentasi.

Dokumentasi sebagai pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara, yaitu peneliti ini pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi berupa dokumen yang berkaitan dengan objek peneliti. Dengan teknik pengumpulan data dan informasi pencarian dan penemuan bukti-bukti satu masalah yang diteliti di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan pencandraan *(description)* serta penyusunan data dan informasi yang telah terkumpul. Tujuannya adalah agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain dengan lebih jelas terkait apa yang ditemukan dan diperoleh dilapangan.[22] Metode aanalisis data yang digunakan mencakup tahapan berikut:

a. Pengorganisasian Data

Data yang diperoleh dari lapangan akan dikumpulkan dan disusun secara sistematis agar memudahkan proses analisis.

b. Reduksi Data

Tahap ini melibatkan penyaringan dan pemilihan data yang penting dan relevan dengan fokus penelitian. Data yang tidak berkaitan akan diabaikan agar analisis menjadi lebih fokus dan efektif.

c. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau diagram yang menggambarkan pola dan hubungan antar variabel yang diteliti. Penyajian ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman terhadap fenomena yang terjadi.

[22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 480-490.

d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan diambil berdasarkan hasil analisis data yang telah disajikan. Selama proses ini, peneliti juga melakukan verifikasi data untuk memastikan keabsahan dan konsistensi temuan melalui teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data.[23]

[23] Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, edisi ke-3 (California: SAGE Publications, 2014), hlm. 10-12.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG LIMA PULUH KOTA

1. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan

Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah suatu lembaga yang diselenggarakan oleh pemerintah yang melindungi pekerja agar kebutuhan minimal mereka serta keluarga dapat terpenuhi. Jamsostek berdiri pada tahun 1995, kemudian pada tahun 2014, PT Jamsostek berubah nama menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Program perlindungan tenaga kerja telah dimulai sejak lama, dimana lembaga pertama yang terbentuk adalah YDJS (Yayasan Dana Jaminan Sosial), yang terbentuk seusai dengan PMP No. 48/1952 dan PMP No. 8/1952 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 tentang pelaksaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti

program ASTEK. Terbit pula PP No. 34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No. 36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hialng, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amendemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tiak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan lima program yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Kehilangan Pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Tahun 2011 ditetapkanlah UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi JKK, JKM, JHT, JP dan Kehilangan Pekerjaan mulai 1 Juni 2015.

Pada tahun 2014 pemerintah menyelenggarakan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai dengan UU No. 24 Tahun 2011, Pemerintah mengganti nama akses yang dikelola PT Akses Indonesia (Persro) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.[24]

2. Gambaran Umum Lokasi Lima Puluh Kota

Kabupaten Lima Puluh Kota adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Sumatera Barat yang terletak dibagian timur wilayah provinsi Sumatera Barat. Lima Puluh Kota sendiri dikenal dengan sebutan Luhan Limo Puluah. Ibukota Kabupaten Lima PuLUH Kota berada di Sarilamak. Kabupaten Lima Puluh Kota terletak pada posisi 0°25"28,71"LU - 0°22"14,52"LS dan 100°15"44,10"BT-100°50"47,80"BT. Total luas wilayah Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 3.335, 26 Km2 yang berarti luas wilayah Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 7, 94 persen dari total luas daratan Provinsi Sumatera Barat.

[24] BPJS Ketenagakerjaan, *(Sejarah BPJS Ketenagakerjaan).*

Kabupaten Lima Puluh Kota yang merupakan bagian dari letak geografis mempunyai batas-batas administrasi sebagai berikut:

a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kampar, Riau.
b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tanah Datar dan Kabupaten Sijunjung.
c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Agam dan Kabupaten Pasaman.
d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kampar, Riau.

Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan Kabupaten yang berbentuk seperti donat dimana terdapat Kota Payakumbuh yang berada ditengah-tengah wilayah administrasi Kabupaten Lima Puluh Kota. Kabupaten Lima Puluh Kota memliliki luas 3.335,26 Km2 dengan jumlah penduduk pada tahun 2021 sebesar 388.86 jiwa. Kabupaten Lima Puluh Kota terbagi menjadi 13 Kecamatan dan 79 Nagari/Desa.[25]

3. Visi, Misi dan Dasar Hukum BPJS Ketenagakerjann Kab. Lima Puluh Kota Tanjung Pati

BPJS Ketenagakerjaan agar menjadi badan jaminan sosial berkelas dunia yang terpercaya dan unggul dalam operasional serta pelayanan harus didukung oleh visi dan misi, sebagai berikut:

[25] *Politeknik Distribusi Tenaga dan Telekomunikasi* https://digilib.ptdisttd.ac.id/5804/4/BAB%20II.pdf (Lokasi Lima Puluh Kota)

VISI

Visi BPJS Ketenagakerjaan adalah “Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.”

Visi ini mencerminkan tekad BPJS Ketenagakerjaan untuk menjadi lembaga penyelenggara jaminan sosial yang mampu memberikan perlindungan menyeluruh bagi pekerja Indonesia. Kata “terpercaya” mengandung makna bahwa BPJS harus menjaga integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaannya. Istilah “berkelanjutan” menunjukkan komitmen jangka panjang untuk menjaga stabilitas program, baik dari sisi keuangan maupun kualitas layanan. Sedangkan “menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia” menegaskan tujuan utama lembaga ini, yaitu meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya melalui sistem jaminan sosial yang adil dan merata.

MISI

1. Melindungi, Melayani, dan Menyejahterakan Pekerja serta Keluarga

Misi ini menekankan pentingnya fungsi BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga yang tidak hanya memberikan perlindungan formal melalui program jaminan sosial, tetapi juga menghadirkan layanan yang responsif terhadap kebutuhan pekerja dan keluarganya. Hal ini bertujuan agar pekerja merasa aman dan terlindungi dalam menghadapi berbagai risiko kerja.

2. Memberikan rasa Aman, Mudah, dan Nyaman untuk Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Peserta

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen menciptakan layanan yang sederhana, cepat, dan efisien. Dengan pelayanan yang prima, peserta dapat lebih fokus pada aktivitas kerja mereka, sehingga produktivitas meningkat. Secara tidak langsung, hal ini juga memperkuat daya saing tenaga kerja Indonesia di tingkat nasional maupun global.

3. Memberikan Kontribusi dalam Pembangunan dan Perekonomian bangsa dengan tata kelola yang baik

Karena sebagai lembaga publik, BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya berperan pada tingkat mikro bagi kesejahteraan pekerja, tetapi juga pada tingkat makro melalui kontribusi terhadap pembangunan nasional. Dana yang dikelola dapat diinvestasikan secara produktif untuk mendukung proyek-proyek pembangunan dan memperkuat perekonomian nasional. Dengan demikian, keberadaan BPJS Ketenagakerjaan memberikan manfaat ganda, baik bagi peserta maupun bagi pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.[26]

4. Dasar Hukum BPJS Ketenagakerjaan

Dasar hukum utama BPJS Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang merupakan dasar pembentukan BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum

[26] Syayyidhatul Qurothul A'ini dan Sumainah Fauziah, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jaya*, Jurnal Sosial dan Ilmu Politik, (2023), hal. 82-90.

publik, serta Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mengatur penyelenggaraan sistem jaminan sosial secara keseluruhan di Indonesia. Selain kedua undang-undang tersebut, terdapat juga berbagai peraturan pemerintah dan peraturan menteri yang memperjelas dan mengatur pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Utama:

1. UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS): UU ini adalah dasar hukum pembentukan BPJS, termasuk BPJS Ketenagakerjaan, yang mengubah PT Jamsostek menjadi badan hukum publik yang bertugas menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional.
2. UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional: Undang-undang ini memberikan kerangka kerja sistem jaminan sosial di Indonesia dan menjadi dasar untuk program-program yang diselenggarakan oleh BPJS, termasuk jaminan kematian.[27]

Peraturan Pendukung:

a. Peraturan Pemerintah

   Terdapat berbagai Peraturan Pemerintah yang mendukung pelaksanaan program jaminan sosial, seperti PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

[27] Fahrul Ramdan Suwandi dan Dodi Jaya Wardana, *Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja*, Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya,Teknologi, Dan Pendidikan, Vol 2, No 1, (2022), hal. 251-252.

b. Peraturan Menteri

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, seperti Peraturan Menteri Nomor 18 Tahun 2018 dan Peraturan Menteri Nomor 4 Tahun 2023, mengatur tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.

c. Peraturan BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan juga menerbitkan berbagai peraturan internal, seperti Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021, untuk mengatur teknis pelaksanaan programnya.

5. Pelaksanaan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Pimpinan Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan Lima Puluh Kota yaitu Bapak Nicko Alfiansa adalah pelaksanaan program jaminan sosial untuk tenaga kerja bukan penerima upah (BPU) menghadapi tantangan unik namun juga menyimpan potensi besar. Saat ini, tercatat masih terdapat 137 ribu pekerja BPU di Kbupaten Lima Puluh Kota yang belum terlindungi oleh program jaminan sosial.

"Potensi kepesertaan BPU di Kabupaten Lima Puluh Kota masih sangat besar karena masih banyak pekerja yang belum terlindungi. Namun, kami menghadapi tantangan berupa keterbatasan petugas, rendahnya pemahaman masyarakat, serta adanya informasi yang kurang

tepat. Oleh karena itu, kami terus memperkuat sosialisasi melalui gerakan SAKATO LIKO dan Agen Perisai."

Mengingat program ini merupakan amanat Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang menyatakan setiap pekerja berhak atas jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan setempat gencar melakukan sosialisasi dengan tema "Sejahterakan Pekerja Kito Lima Puluh Kota" (SAKATO LIKO) sejak 20 Mei 2025. Gerakan ini berhasil menarik 16.475 peserta dalam satu tahun dengan membentuk agen diseluruh nagari yang disebut dengan AGEN PERISAI. Tantangan utama yang dihadapi oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota adalah keterbatasan personil yaitu hanya dua orang untuk 79 nagari dan 13 kecamatan serta rendahnya kesadaran masyarakat yang lebih mengenal BPJS Kesehatan.

Selain itu, terdapat beberapa isu yang beredar bahwa bantuan sosial akan hilang jika bergabung dengan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga diperlukan edukasi intensif melalui berbagai saluran untuk menjalin kerja sama.[28]

Dari hasil wawancara saya dengan Sekretaris Nagari Lubuak Alai Kec. Kapur IX yaitu Bapak Yogi Putra adalah langkah-langkah pemerintah daerah/nagari dalam mendorong pendaftaran tenaga kerja informal atau sektor unggulan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan melakukan sosialisasi secara intensif kepada seluruh masyarakat, baik itu tenaga kerja informal, transportasi, maupun ASN. Sosialisasi ini juga memperluas kepada

[28] Nicko Alfiansa, *wawancara* dengan Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan Lima Puluh Kota, 11 May 2026.

kelompok pekerja lainnya seperti pedagang, petani dan pelaku usaha lainnya yang berada diluar jam kerja resmi, sehingga jangkauan program dapat semakin luas. Selanjutnya keberhasilan program BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja BPU diukur melalui beberapa faktor yang pertama keberhasilan dilihat dari bertambahnya pekerja informal yang terdaftar sebagai peserta aktif, lalu yang kedua program dinilai berhasil apabila peserta rutin membayar iuran sehingga status kepesertaannya tetap aktif. Yang terakhir keberhasilan diukur dari jumlah partisipan yang menerima manfaat seperti JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JKM (Jaminan Kematian), JHT (Jaminan Hari Tua).

"Kami terus melakukan sosialisasi kepadaa masyarakat, khususnya pekerja informal, agar semakin banyak yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Keberhasilan program ini terlihat dari meningkatnya jumlah peserta aktif, kepatuhan membayar iuran, serta banyaknya masyarakat yang menerima manfaat jaminan sosial. Ke depan, kami juga akan terus memperluas akses layanan melalui kerja sama dengan puskesmas dan kegiatan-kegiatan nagari."

Pemerintah daerah juga memiliki rencana untuk meningkatkan aksebilitas layanan BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja BPU didaerah terpencil. Rencana tersebut diwujudkan dengan menegakkan kerjasama dengan puskesmas yang ada dikecamatan, sehingga tidak menyulitkan masyarakat dalam hal penanganan kecelakaan kerja atau pengobatan. Dengan adanya kerja sama ini, diharapkan masyarakat didaerah terpencil dapat mengakses layanan dengan lebih mudah dan cepat.

Dalam kinerja utama program BPU BPJS Ketenagakerjaan ada beberapa indikator untuk menilai efektifitas program ini yaitu jumlah peserta BPU yang terdaftar dalam program menjadi tolak ukur awal keberhasilan sosialisasi, cakupan kepesertaan pekerja informal yang tersebar diberbagai sektor ekonomi lokal, tingkat keaktifan peserta dalam membayar iuran secara rutin dan taat terhadap ketentuan yang berlaku, jumlah klaim manfaat yang tersampaikan kepada peserta, baik berupa jaminan kecelakaan kerja maupun jaminan kematian yang menunjukkan bahwa program benar-benar memberikan perlindungan nyata kepada tenaga kerja informal. Selain itu, pemerintah daerah memliki inisiatif khusus untuk mengintegrasikan program BPJS Ketenagakerjaan dengan kegiatan ekonomi lokal, seperti program yang bekerja sama dengan kegiatan nagari.

Program ini diselenggarakan dengan tujuan agar masyarakat pekerja, baik yang bekerja disektor formal maupun sektor informal dapat memperoleh perlindungan kerja dan jaminan sosial secara komprehensif. Contoh konkret dari inisiatif ini meliputi pendaftaran peserta yang dilakukan pada saat acara-acara nagari serta menyelenggarakan edukasi keselamatan kerja secara khusus untuk kelompok tani, pedagang, dan pelaku ekonomi informal lainnya. Dengan pendekatan ini, diharapkan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya perlindungan BPJS Ketenagakerjaan dapat meningkat secara signifikan.[29]

[29] Yogi Putra, *wawancara* dengan Sekretaris Nagari Lubuk Alai Kec. Kapur IX, 20 May 2026.

Dari hasil wawancara saya dengan Anggota BPU BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota yaitu Ibu Elimar adalah keikutsertaannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan ini memberikan rasa aman dan mengurangi kecemasan dalam bekerja serta merasa terlindungi apabila terjadi kecelakaan kerja karena risiko tersebut ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan bukan BPJS Kesehatan. Adanya jaminan perlindungan ini membuat informan lebih tenang dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya sehari-hari.

"Saya merasa lebih aman dan tenang saat bekerja karena sudah terlindungi BPJS Ketenagakerjaan, iurannya juga terjangkau, pelayanannya cepat, dan manfaat yang diberikan sangat membantu ketika terjadi kecelakaan kerja maupun untuk jaminan dimasa depan. Menurut saya, program ini sangat menguntungkan bagi pekerja."

Dari aspek ekonomi, Ibu Elimar menilai bahwa iuran BPJS Ketenagakerjaan tidak memberikan beban yang berarti terhadap pengeluaran bulanan karena besaran iuran yang harus dibayarkan relatif murah yaitu sebesar Rp16.800 per bulan. Bahkan dengan adanya program diskon sebesar 50% iuran yang harus dibayarkan menjadi Rp8.400 per bulan untuk periode April sampai dengan Desember 2026 serta untuk sektor pekerja transportasi program diskon tersebut berlaku lebih lama yaitu dari Januari 2026 hingga Maret 2027.

Ibu Elimar berpendapat bahwa program BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting terutama dalam memberikan perlindungan saat terjadinya kecelakaan kerja. Ibu Elimar menilai

pelayanan yang diberikan cepat dan baik, dimana peserta dapat langsung memperoleh pelayanan kesehatan di rumah sakit tanpa harus melalui surat rujukan. Selain itu, peserta memdapatkan fasilitas perawatan kelas satu dan seluruh biaya pengobatan ditanggung hingga sembuh. Setelah pulih, peserta juga berhak memperoleh santunan selama tidak dapat bekerja yang dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter. Ibu Elimar juga menjelaskan bahwa apabila peserta meninggal dunia, keluarga yang ditinggalkan akan menerima santunan bahkan anak peserta yang masih berusia sekolah dapat memperoleh bantuan biaya pendidikan hingga jenjang perguruan tinggi. Selain program perlindungan kecelakaan kerja, Ibu Elimar juga mengikuti program Jaminan Hari Tua (JHT) yang dianggap sebagai sarana menabung karena dana tersebut dapat dicairkan ketika diperlukan.

Ketertarikan Ibu Elimar untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan ini didorong oleh banyaknya manfaat yang telah disaksikan secara langsung dari peserta Bukan Peneima Upah (BPU) lainnya. Ibu Elimar melihat bahwa peserta yang mengalami kecelakaan kerja maupun yang meinggal dunia memperoleh manfaat perlindungan yang nyata. Serta menurut Ibu Elimar manfaat yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan lebih lengkap dibandingkan dengan beberapa program asuransi lain yang pernah diketahuinya.

Terakhir, secara keseluruhan Ibu Elimar menilai bahwa BPJS Ketenagakerjaan ini sangat menguntungkan terutama dari sisi ekonomi. Ibu Elimar menekankan bahwa kemudahan akses pelayan kesehatan di

mulai dari puskesmas hingga rumah sakit yang telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan menjadi salah satu keuntungan utama yang dirasakan. Dengan berbagai manfaat perlindungan dan kemudahan layanan yang diberikan ,Ibu Elimar merasa bahwa keikutsertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan memberikan manfaat yang sangat besar bagi pekerja dan keluarganya.[30]

Dari hasil wawancara saya dengan Anggota BPU BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota yaitu Ibu Merry Sasmita adalah selama menjadi peserta BPJS Ketenagakejaan sektor bukan penerima upah (BPU), Ibu Merry merasakan berbagai manfaat yang memberikan rasa aman dalam bekerja. Menurut Ibu Merry besaran iuran yang dibayarkan tidak memberatkan karena dapat dibayar secara fleksibel setiap bulan. Selain itu, kemudahan akses melalui aplikasi JMO memungkinkan peserta untuk memantau status kepesertaan dan pembayaran iuran dengan lebih mudah.

"Menurut saya, BPJS Ketenagakerjaan sangat bermanfaat bagi pekerja karena memberikan rasa aman saat bekerja, iurannya sangat terjangkau, proses pelayanannya mudah, dan manfaat yang diberikan benar-benar dirasakan ketika terjadi risiko kerja maupun sebagai jaminan dimasa depan. Saya berharap program ini terus berjalan dan semakin banyak masyarakat yang ikut menjadi peserta."

[30] Elimar, *wawancara* dengan Anggota BPU BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota. 20 May 2026.

Meskipun Ibu Merry belum pernah mengajukan klaim secara langsung, ia sering melihat dan mendengar pengalaman peserta lain yang memperoleh santunan akibat kecelakaan kerja maupun meninggal dunia. Ibu Merry menilai bahwa manfaat yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan ini sangat dirasakan oleh peserta maupun ahli waris. Selain itu, program PERISAI BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan peluang bagi Ibu Merry untuk berperan dalam mensosialisasikan program kepada masyarakat sekaligus memperoleh manfaat ekonomi tambahan.

Terkait pembayaran iuran, Ibu Merry menyatakan bahwa tidak terdapat kendala atau kelemahan yang berarti. Menurutnya, besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan relatif rendah sehingga tidak mempengaruhi pengeluran bulanan. Oleh karena itu, kewajiban membayar iuran setiap bulan tidak dianggap sebagai beban ekonomi bagi Ibu Merry.

Ibu Merry juga menilai bahwa program BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting bagi tenaga kerja sektor BPU, khususnya dalam memberikan perlindungan finansial jangka panjang. Program ini dinilai mampu memberikan jaminan perlindungan ketika terjadi kecelakaan kerja, tersedia manfaat santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) yang membantu menjaga kondisi ekonomi peserta. Ibu Merry juga menjelaskan bahwa apabila peserta meninggal dunia, ahli waris akan menerima santunan kematian sebesar Rp42.000.000. Dana santunan tersebut dianggap sangat bermanfaat untuk membantu keberlangsungan kehidupan keluarga yang ditinggalkan. Selain itu, anak peserta juga berkesempatan memperoleh beasiswa pendidikan hingga

pergiruan tinggi. Dengan berbagai manfaat tersebut, Ibu Merry berpendapat bahwa program BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang sangat besar baik bagi peserta maupun keluarga.

Ketertarikan Ibu Merry untuk bergabung sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan didasarkan pada pengalaman nyata yang telah dilihatnya secara langsung. Ibu Merry menilai bahwa proses klaim BPJS Ketenagakerjaan relatif mudah, tidak berbelit-belit, dan tidak dipersulit. Pengalaman tersebut menumbuhkan kepercayaan beliau terhadap program ini. Di sisi lain, Ibu Merry mengungkapkan bahwa beberapa produk asuransi lain sering kali menawarkan berbagai kemudahan di awal, namun manfaat yang dijanjikan tidak selalu dapat dirasakan secara optimal oleh peserta.

Secara keseluruhan, Ibu Merry menilai bahwa program BPJS Ketenagakerjaan sangat menguntungkan bagi tenaga kerja sektor BPU. Program ini dianggap mampu memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko yang mungkin terjadi selama bekerja. Selain itu, adanya program Jaminan Hari Tua (JHT) memungkinkan peserta memiliki tabungan yang dapat dimanfaatkan pada masa pensiun atau saat diperlukan dikemudian hari. Ibu Merry berharap program BPJS Ketenagakerjaan dapat terus berjalan dengan baik dan memberikan perlindungan yang berkelanjutan bagi seluruh masyarakat pekerja.[31]

Dari hasil wawancara saya dengan Anggota BPU BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota yaitu Ibu Suci Oktya

[31] Merry Sasmita, *wawancara* dengan Anggota BPU BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota, 25 May 2026.

menyampaikan bahwa BPJS Ketenagakerjaan memberikan banyak manfaat bagi peserta terutama melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Menurut Ibu Suci, kedua program tersebut memberikan perlindungan yang sangat dibutuhkan oleh pekerja dalam menghadapi berbagai risiko yang dapat terjadi selama bekerja maupun risiko kematian yang dapat berdampak pada risiko ekonomi keluarga.

"Menurut saya, BPJS Ketenagakerjaan sangat bermanfaat karena memberikan perlindungan jika terjadi kecelakaan kerja maupun kematian. Iurannya juga sangat terjangkau, sehingga tidak memberatkan. Sebagai program pemerintah, saya lebih percaya dengan BPJS Ketenagakerjaan karena memberikan rasa aman dan ketenangan dalam bekerja."

Terkait dengan pembayaran iuran, Ibu Suci menilai bahwa besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan sangat wajar dan terjangkau. Ibu Suci menyatakan bahwa iuran yang dibayarkan setiap bulan relatif murah sehingga tidak menjadi beban bagi peserta. Dengan biaya yang rendah, pesrta tetap dapat memperoleh berbagai manfaat perlindungan yang dianggap sebanding bahkan lebih besar daripada jumlah iuran yang dibayarkan.

Ibu Suci juga berpendapat bahwa program BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting bagi pekerja, khususnya dalam memberikan perlindungan ketika terjadi kecelakaan kerja maupun kematian. Adanya jaminan tersebut memberikan kepastian perlindungan

bagi peserta dan keluarganya sehingga dapat membantu mengurangi risiko finansial yang mungkin timbul akibat peristiwa tersebut.

Selain itu, Ibu Suci mengungkapkan bahwa salah satu alasan tertarik menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah karena tidak terdapat produk asuransi lain yang menawarkan premi lebih murah dengan manfaat yang serupa. Menurut Ibu Suci, karena BPJS Ketenagakerjaan merupakan program yang diselenggarakan oleh pemerintah, tingkat kepercayaan dan jaminan keberlanjutan program dinilai lebih tingi dibandingkan dengan produk perlindungan lainnya.

Secara keseluruhan, Ibu Suci menilai bahwa BPJS Ketenagakerjaan sangat menguntungkan bagi pekerja. Keikutsertaan dalam program ini memberikan rasa aman dan ketenangan dalam bekerja karena peserta tidak perlu merasa cemas menghadapi risiko kecelakaan kerja maupun kematian. Dengan adanya perlindungan yang diberikan, Ibu Suci merasa lebih yakin dan nyaman dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya sehari-hari.[32]

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Anggota BPU BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota yaitu Ibu Reni Maryanti adalah keikutsertaannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan sektor Bukan Penerima Upah memberikan manfaat yang besar, terutama dalam mengurangi kekhawatiran terhadap risiko kecelakaan kerja Ibu Reni merasa lebih tenang dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya karena memiliki perlindungan yang dapat membantu apabila terjadi kecelakaan

[32] Suci Oktya, *wawancara* dengan Anggota BPU BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota, 11 Juni 2026.

saat bekerja. Dengan adanya jaminan tersebut, Ibu Reni memperoleh rasa aman yang sebelumnya tidak dimiliki.

"Saya merasa lebih tenang bekerja karena sudah terlindungi BPJS Ketenagakerjaan, iurannya terjangkau, apalagi ada subsidi dari pemerintah, dan manfaatnya sangat besar, terutama untuk perlindungan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Meurut saya, program ini sangat membantu dan layak diikuti oleh pekerja informal."

Terkait dengan pembayaran iuran, Ibu Reni menilai bahwa besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan cukup terjangkau, khususnya bagi masyarakat dari kalangan ekonomi menengah ke bawah. Menurut Ibu Reni biaya iuran yang relatif rendah tidak menjadi beban bagi peserta. Selain itu, adanya kebijakan subsidi iuran sebesar 50% dari pemerintah semakin meringankan kewajiban pembayaran dan memberikan manfaat yang nyata bagi pekerja sektor informal.

Ibu Reni juga berpendapat bahwa program BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan perlindungan sosial kepada pekerja. Salah satu manfaat yang dianggap paling penting adalah Jaminan Kematian (JKM), karena santunan yang diberikan dapat membantu ahli waris atau keluarga yang ditinggalkan dalam menghadapi kondisi ekonomi setelah peserta meinggal dunia. Dengan demikian, program ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada peserta tetapi juga kepada anggota keluarganya.

Ketertarikan Ibu Reni untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan didorong oleh beberapa fakor, antara lain besarnya manfaat yang diperoleh

dibandingkan dengan jumlah iuran yang dibayarkan. Ibu Reni menilai bahwa iuran BPJS Ketenagakerjaan sangat terjangkau dan program ini lebih terjamin karena merupakan program resmi yang diselenggarakan oleh pemerintah. Selain itu, Ibu Reni juga melihat bahwa proses klaim bagi peserta tidak dipersulit, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap program tersebut.

Secara keseluruhan, Ibu Reni menilai bahwa BPJS Ketenagakerjaan sangat menguntungkan bagi pekerja sektor informal. Dengan iuran yang terjangkau peserta telah memperoleh perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja dan kematian. Adanya jaminan tersebut membuat Ibu Reni dapat bekerja dengan lebih tenang tanpa harus merasa cemas terhadap berbagai risiko yang mungkin terjadi selama menjalankan pekerjaannya.[33]

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Anggota BPU BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota yaitu Ibu Yetmi Novia Restina adalah menyampaikan bahwa keikutsertaannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan sektor Bukan Penerima Upah (BPU) memberikan manfaat yang sangat besar dalam memberikan perlindungan saat bekerja. Ibu Yetmi merasa lebih aman dan percaya diri dalam menjalankan menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari karena adanya jaminan perlindungan dari berbagai risiko yang mungkin terjadi selama bekerja. Menurut Ibu Yetmi dengan besaran iuran yang relatif rendah, peserta dapat memperoleh berbagai manfaat perlindungan yang sangat membantu,

[33] Reni Maryanti, *wawancara* dengan Anggota BPU BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota, 16 Juni 2026.

sehingga program ini dinilai memberikan nilai manfaat yang jauh lebih besar dibandingkan biaya yang dikeluarkan.

"Saya bergabung dengan BPJS Ketenagakerjaan karena manfaatnya sangat besar dibandingkan dengan iurannya. Sebagai petani, saya merasa lebih tenang bekerja karena adanya perlindungan jika terjadi risiko, dan keluarga juga tetap mendapatkan jaminan apabila terjadi sesuatu kepada saya."

Terkait dengan pembayaran iuran, Ibu Yetmi menyatakan bahwa tidak terdapat kelemahan yang dirasakan selama menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Ibu Yetmi menilai bahwa besaran iuran yang harus dibayarkan setiap bulan sangat terjangkau dan tidak menjadi beban ekonomi. Dengan biaya yang rendah peserta tetap dapat memperoleh perlindungan yang komprehensif, sehingga program ini dianggap sangat sesuai bagi masyarakat pekerja, khususnya mereka yang memiliki penghasilan yang tidak menentu.

Menurut Ibu Yetmi, program BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting, terutama bagi para orang tua maupun anak yang mendaftarkan orang taunya sebagai peserta. Ibu Yetmi menekankan bahwa salah satu manfaat utama program ini adalah adanya santunan yang diberikan kepada ahli waris apabila peserta mengalami kematian. Santunan tersebut dinilai sangat bermanfaat untuk membantu kebutuhan keluarga yang ditinggalkan dan dapat menjadi bentuk perlindungan finansial bagi ahli waris dimasa mendatang.

Ketertarikan Ibu Yetmi terhadap program BPJS Ketenagakerjaan didorong oleh besarnya manfaat yang diperoleh dengan iuran yang relatif rendah. Sebagai seorang petani yang memiliki pekerjaan dan pendapatan yang tidak menentu, Ibu Yetmi merasa program ini sangat sesuai karena memberikan perlindungan selama 24 jam. Dengan adanya jaminan tersebut, Ibu Yetmi merasa lebih tenang dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari meskipun bekerja disektor yang memiliki berbagai risiko.

Secara keseluruhan, Ibu Yetmi menilai bahwa BPJS Ketenagakerjaan merupakan program yang sangat menguntungkan bagi pekerja sektor informal. Program ini tidak hanya memberikan perlindungan terhadap risiko kerja dan kematian, tetapi juga memberikan rasa aman bagi peserta dan keluarganya. Oleh karena itu, Ibu Yetmi memandang BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan sosial yang penting dan bermanfaat bagi keberlangsungan kesejahteraan pekerja serta ahli warisnya.[34]

B. ANALISIS SWOT

1. Identifikasi SWOT

Analisis SWOT adalah identifikasi beberapa faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan *(strengths)* dan peluang *(opportunities),* namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan *(weaknesses)* dan ancaman *(threats).*

[34] Yetmi Novia Restina, *wawancara* dengan Anggota BPU BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota, 18 Juni 2026.

a. Kekuatan *(Strength)*

Dalam anaalisis SWOT, kekuatan *(strength)* merupakan faktor internal yang menjadi keunggulan suatu organisasi atau program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kekuatan ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan program, memperluas jangkauan pelayanan, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat. Pada program BPJS Ketenagakerjaan Sektor Bukan Penerima Upah (BPU), terdapat beberapa kekuatan yang menjadi modal utama dalam meningkatkan jumlah kepesertaan pekerja informal yaitu:

1) Program BPJS Ketenagakerjaan memiliki dasar hukum yang kuat dari pemerintah.

BPJS Ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia sehingga memiliki landasan hukum yang kuat dan jelas. Adanya dukungan pemerintah memberikan kepastian dalam penyelenggaraan program serta menjamin keberlangsungan manfaat yang diberikan kepada peserta. Kondisi ini meningkatkan kepercayaan masyarakat karena program dijalankan secara resmi dan berada di bawah pengawasan pemerintah.

2) Iuran sangat muraah dan terjangkau (Rp16.800 bahkan mendapat subsidi 50%).

Besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi peserta BPU tergolong sangat terjangkau sehingga tidak menjadi beban bagi

pekerja informal yang umumnya memiliki pendapatan tidak tetap. Bahkan, dibeberapa daerah pemerintah memberikan subsidi sebesar 50% sehingga masyarakat hanya membayar sebagian dari total iuran. Keunggulan ini menjadi daya tarik bagi masyarakat untuk bergabung sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

3) Proses pelayanan dan klaim cepat serta tidak berbelit-belit.

   BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan kualitas pelayanan dengan memberikan proses administrasi dan klaim yang mudah, cepat, serta sederhana. Kemudahan tersebut membuat peserta dapat memperoleh hak dan manfaat program tanpa harus melalui prosedur yang rumit. Pelayanan yang baik juga memberikan kepuasan kepada peserta sehingga dapat meningkatkan citra positif BPJS Ketenagakerjaan di tengah masyarakat.

4) Terdapat aplikasi JMO yang mempermudah pelayanan peserta.

   BPJS Ketenagakerjaan menyediakan aplikasi Jamsostek Mobile (JMO) sebagai sarana pelayanan digital. Melalui aplikasi ini peserta dapat melakukan pendaftaran, membayar iuran, mengecek status kepesertaan, memperoleh informasi program, hingga mengakses berbagai layanan lainnya secara daring. Kehadiran aplikasi JMO membuat pelayanan menjadi lebih cepat, praktis, dan mudah diakses kapan saja tanpa harus datang langsung ke kantor BPJS Ketenagakerjaan.

5) Program memberikan rasa aman dan perlindungan bagi pekerja informal.

Salah satu keunggulan utama BPJS Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko kerja, seperti kecelakaan kerja, kematian, maupun risiko sosial lainnya. Perlindungan tersebut memberikan rasa aman kepada pekerja informal dalam menjalankan pekerjaannya karena mereka mengetahui bahwa terdapat jaminan yang dapat membantu meringankan beban ekonomi apabila terjadi risiko yang tidak diinginkan.

6) Kepercayaan masyarakat cukup tinggi karena BPJS merupakan program pemerintah.

Sebagai program yang diselenggarakan oleh pemerintah, BPJS Ketenagakerjaan memiliki tingkat kredibilitas dan kepercayaan yang tinggi di mata masyarakat. Kepercayaan ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong masyarakat untuk menjadi peserta karena mereka meyakini bahwa program tersebut memiliki pengelolaan yang baik, manfaat yang jelas, serta keberlangsungan yang terjamin. Tingginya kepercayaan masyarakat juga menjadi kekuatan dalam upaya meningkatkan jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, khususnya pada sektor pekerja bukan penerima upah (BPU).

b. Kelemahan *(Weaknesses)*

Kelemahan merupakan faktor internal yang dapat menghambat organisasi atau program dalan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kelemahan ini perlu diidentifikasi agar dapat menjadi dasar dalam

menyusun strategi perbaikan dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan program. Pada program BPJS Ketenagakerjaan Sektor Bukan Penerima Upah (BPU) masih terdapat beberapa kelemahan yang memengaruhi upaya peningkatan jumlah kepesertaan pekerja informal yaitu:

1) Kesadaran masyarakat masih rendah mengenai BPJS Ketenagakerjaan.

   Rendahnya tingkat kesadaran masyarakat mengenai pentingnya perlindungan jaminan sosial menjadi salah satu kelemahan dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan. Sebagian pekerja informal masih menganggap bahwa perlindungan kerja bukan merupakan kebutuhan utama sehingga belum memiliki keinginan untuk menjadi peserta. Kondisi ini menyebabkan tingkat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada sektor BPU belum mencapai target yang diharapkan.

2) Banyak masyarakat lebih mengenal BPJS Kesehatan daripada BPJS Ketenagakerjaan.

   Sebagian besar masyarakat lebih familiar dengan BPJS Kesehatan karena manfaatnya berkaitan langsung dengan pelayanan kesehatan yang sering digunakan. Sebaliknya, BPJS Ketenagakerjaan masih kurang dikenal, terutama mengenai manfaat perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, kematian, dan jaminan sosial lainnya. Perbedaan tingkat pemahaman ini menjadi tantangan dalam meningkatkan minat masyarakat untuk bergabung sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

3) Sosialisasi belum menjangkau seluruh pekerja informal.

Pelaksanaan sosialisasi mengenai program BPJS Ketenagakerjaan masih belum mampu menjangkau seluruh pekerja informal, terutama mereka yang berada di daerah terpencil atau memiliki keterbatasan akses informasi. Akibatnya, masih banyak masyarakat yang belum memahami manfaat, persyaratan, maupun prosedur pendaftaran program. Keterbatasan jangkauan sosialisasi tersebut berdampak pada rendahnya tingkat kepesertaan pekerja sektor BPU.

4) Jumlah petugas sangat terbatas (2 orang untuk 74 nagari dan 13 kecamatan).

Jumlah petugas yang terbatas menjadi kendala dalam memberikan pelayanan dan melakukan sosialisasi secara optimal kepada masyarakat. Dengan hanya dua orang petugas yang harus melayani wilayah yang sangat luas, yaitu 74 nagari dan 13 kecamatan, pelaksanaan edukasi, pendampingan, serta pembinaan kepada calon peserta menjadi kurang maksimal. Kondisi ini menyebabkan penyebaran informasi mengenai BPJS Ketenagakerjaan belum dapat dilakukan secara merata.

5) Masih terdapat isu bahwa peserta BPJS Ketenagakerjaan akan kehilangan bantuan sosial jika bergabung menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan.

Beredarnya informasi yang tidak benar mengenai kemungkinan hilangnya bantuan sosial apabila menjadi peserta BPJS

Ketenagakerjaan masih menjadi hambatan dalam meningkatkan kepesertaan. Isu tersebut menimbulkan kekhawatiran di kalangan masyarakat, khususnya pekerja berpenghasilan rendah yang masih bergantung pada program bantuan pemerintah. Akibatnya, sebagian masyarakat memilih untuk tidak mendaftar karena khawatir kehilangan hak atas bantuan sosial yang mereka terima.

6) Pendapatan pekerja informal tidak tetap sehingga berpotensi menunggak iuran.

Sebagian besar pekerja sektor informal memiliki pendapatan yang tidak menentu sehingga kemampuan mereka dalam membayar iuran setiap bulan juga tidak selalu stabil. Pada saat pendapatan menurun, peserta cenderung menunda atau menunggak pembayaran iuran. Kondisi ini menjadi salah satu kelemahan dalam menjaga keberlangsungan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan memerlukan strategi khusus agar peserta tetap aktif meskipun memiliki penghasilan yang fluktuatif.

c. Peluang *(Opportunities)*

Peluang merupakan faktor eksternal yang dapaat dimanfaatkan oleh organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan dan meningkatkan keberhasilan program. Peluang ini berasal dari kondisi diluar organisasi yang memberikan keuntungan apabila dimanfaatkan secara optimal yaitu:

1) Jumlah pekerja informal di Lima Puluh Kota masih sangat besar.

Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki jumlah pekerja sektor informal yang cukup besar, seperti petani, pedagang, nelayan, pelaku

UMKM, tukang ojek, dan pekerja mandiri lainnya. Kondisi ini menjadi peluang yang sangat potensial bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk memperluas cakupan kepesertaan BPU. Apabila dilakukan sosialisasi dan edukasi secara berkelanjutan, jumlah pekerja informal yang belum menjadi peserta dapat terus ditingkatkan sehingga cakupan perlindungan jaminan sosial semakin luas.

2) Dukungan pemerintah daerah dalam sosialisasi program.

Pemerintah daerah memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan. Dukungan tersebut dapat berupa pelaksanaan sosialisasi bersama, penyampaian informasi kepada masyarakat, serta penerbitan kebijakan yang mendorong masyarakat untuk menjadi peserta. Sinergi antara BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah daerah menjadi peluang untuk meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai pentingnya perlindungan jaminan sosial bagi pekerja informal.

3) Kerjasama dengan pemerintah daerah nagari semakin luas.

Terjalinnya kerja sama antara BPJS Ketenagakerjaan dengan pemerintah nagari menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan untuk menjangkau masyarakat hingga ke tingkat desa. Pemerintah nagari lebih memahami kondisi dan karakteristik masyarakat di wilayahnya sehingga dapat membantu dalam pendataan, sosialisasi, serta mengajak pekerja informal untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Kerja sama ini diharapkan mampu meningkatkan

efektivitas penyebaran informasi dan mempercepat pertumbuhan jumlah peserta.

4) Pemanfaatan Agen Perisai sebagai mediator sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan.

Keberadaan Agen Perisai menjadi salah satu peluang dalam memperluas jangkauan pelayanan dan sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan. Agen Perisai berperan sebagai perpanjangan tangan BPJS Ketenagakerjaan yang membantu memberikan edukasi kepada masyarakat, melakukan pendaftaran peserta, serta memberikan informasi mengenai manfaat program. Dengan adanya Agen Perisai, masyarakat dapat memperoleh pelayanan yang lebih mudah, terutama di wilayah yang sulit dijangkau oleh petugas BPJS Ketenagakerjaan.

5) Adanya program subsidi iuran dari pemerintah.

Program subsidi iuran yang diberikan oleh pemerintah menjadi peluang untuk meningkatkan minat masyarakat dalam mengikuti BPJS Ketenagakerjaan. Bantuan tersebut dapat mengurangi beban pembayaran iuran bagi pekerja informal yang memiliki keterbatasan ekonomi. Dengan biaya yang lebih ringan, masyarakat akan lebih terdorong untuk menjadi peserta dan mempertahankan kepesertaannya secara berkelanjutan.

6) Masyarakat mulai menyadari pentingnya perlindungan kerja setelah melihat manfaat klaim peserta lain.

Semakin banyaknya peserta yang berhasil memperoleh manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan memberikan dampak positif

terhadap kepercayaan masyarakat. Pengalaman nyata peserta yang menerima santunan akibat kecelakaan kerja, kematian, maupun manfaat lainnya menjadi bukti bahwa program ini benar-benar memberikan perlindungan. Kondisi tersebut mendorong masyarakat lain untuk ikut bergabung karena mereka melihat secara langsung manfaat yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan, sehingga menjadi peluang besar dalam meningkatkan jumlah kepesertaan pekerja sektor BPU.

d. Ancaman *(Threats)*

Ancaman juga merupakan faktor eksternal yang dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi atau program, ancaman berasal dari kondisi diluar organisasi yang sulit dikendalikan yaitu:

1) Pendapatan pekerja informal tidak stabil.

Sebagian besar pekerja sektor informal memiliki pendapatan yang tidak menentu karena bergantung pada kondisi usaha, musim, maupun peluang pekerjaan. Ketidakstabilan pendapatan tersebut menjadi ancaman bagi keberlangsungan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, karena peserta cenderung mengutamakan kebutuhan sehari-hari dibandingkan membayar iuran ketika penghasilannya menurun. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan jumlah peserta aktif.

2) Masih banyak masyarakat menganggap BPJS Ketenagakerjaan tidak penting.

Sebagian masyarakat masih memiliki anggapan bahwa BPJS Ketenagakerjaan bukan merupakan kebutuhan yang harus diprioritaskan. Mereka merasa perlindungan kerja belum diperlukan selama masih mampu bekerja dan belum pernah mengalami risiko kecelakaan kerja atau musibah lainnya. Pandangan tersebut menjadi ancaman karena dapat mengurangi minat masyarakat untuk mendaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

3) Beredarnya informasi yang salah mengenai BPJS Ketenagakerjaan.

Informasi yang tidak benar atau hoaks mengenai BPJS Ketenagakerjaan masih sering beredar di tengah masyarakat, seperti anggapan bahwa menjadi peserta akan menghilangkan hak menerima bantuan sosial atau proses klaim yang sulit. Informasi yang keliru tersebut dapat menimbulkan keraguan dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap program BPJS Ketenagakerjaan apabila tidak segera diluruskan melalui sosialisasi dan edukasi yang tepat.

4) Persaingan dengan produk asuransi swasta.

Keberadaan berbagai produk asuransi swasta yang menawarkan beragam manfaat dan kemudahan pelayanan menjadi salah satu ancaman bagi BPJS Ketenagakerjaan. Sebagian masyarakat mungkin lebih memilih produk asuransi swasta yang dianggap memiliki layanan tambahan atau manfaat tertentu. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan perlu terus meningkatkan kualitas pelayanan serta memberikan edukasi mengenai keunggulan program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah.

5) Kondisi ekonomi menyebabkan peserta menunggak iuran.

Perubahan kondisi ekonomi, seperti kenaikan harga kebutuhan pokok, penurunan daya beli masyarakat, atau perlambatan ekonomi, dapat memengaruhi kemampuan peserta dalam membayar iuran secara rutin. Akibatnya, sebagian peserta memilih menunda pembayaran hingga terjadi tunggakan. Kondisi ini menjadi ancaman karena dapat memengaruhi keberlangsungan kepesertaan dan mengurangi cakupan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja informal.

6) Luas wilayah pelayanan menyebabkan sosialisasi sulit dilakukan.

Wilayah pelayanan BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup banyak kecamatan dan nagari menjadi tantangan dalam pelaksanaan sosialisasi. Jarak antarwilayah yang cukup jauh, kondisi geografis, serta keterbatasan jumlah petugas menyebabkan penyampaian informasi kepada seluruh masyarakat belum dapat dilakukan secara optimal. Akibatnya, masih terdapat pekerja informal yang belum memperoleh informasi mengenai manfaat dan pentingnya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, sehingga berpengaruh terhadap rendahnya tingkat kepesertaan.

2. *Internal Factor Evaluation* (IFE) dan *Eksternal Factor Evaloation* (EFE).

a. *Internal Factor Evaluation* (IFE)

Tabel IFE digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor internal yang memengaruhi strategi peningkatan kepesertaan

BPJS Ketenagakerjaan pada sektor Bukan Penerima Upah (BPU) di Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil analisis tabel IFE akan menunjukkan faktor-faktor kekuatan yang perlu dipertahankan serta kelemahan yang perlu diperbaiki sehingga menjadi dasar dalam penyusunan strategi melalui analisis SWOT.

Analisis faktor-faktor internal berikut ini uraian tabel pemberian nilai, bobot, dan pemberian rating:

Tabel 1.1

Penentuan Nilai Bobot *Internal Factor Evaluation*

No	Faktor Internal	Bobot = 1 (A)	Rating 1-4 (B)	Skor (A x B)
Kekuatan (*Strengths*)				
1	Program BPJS Ketenagakerjaan memiliki dasar hukum yang kuat dari pemerintah.	0,11	4,00	0,42
2	Iuran sangat murah dan terjangkau (Rp 16.800 bahkan mendapat subsidi 50%).	0,11	4,00	0,42
3	Proses pelayanan dan klaim cepat serta tidak berbelit-belit.	0,09	3,43	0,31
4	Terdapat aplikasi JMO yang mempermudah pelayanan peserta.	0,10	3,71	0,36
5	Program memberikan rasa aman dan perlindungan bagi pekerja informal.	0,09	3,57	0,34
6	Kepercayaan masyarakat cukup tinggi karena BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah.	0,10	3,71	0,36
Sub Total		**0,59**		**2,22**
Kelemahan (*weakness*)				
1	Kesadaran masyarakat masih rendah mengenai BPJS Ketenagakerjaan.	0,06	2,29	0,14
2	Banyak masyarakat lebih mengenal BPJS Kesehatan daripada BPJS Ketenagakerjaan.	0,07	2,57	0,17
3	Sosialisasi belum menjangkau seluruh pekerja informal.	0,06	2,43	0,16
4	Jumlah petugas sangat terbatas (2 orang melayani 74	0,06	2,43	0,16

	nagari dan 13 kecamatan).			
5	Masih terdapat isu bahwa peserta BPJS Ketenagakerjaan akan kehilangan bantuan sosial jika bergabung menjadi anggota BPJS.	0,09	3,29	0,29
6	Pendapatan pekerja informal tidak tetap sehingga berpotensi menunggak iuran.	0,06	2,43	0,16
Sub Total		**0,41**		**1,07**
Total		**1,00**		**3,29**

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat faktor yang berkaitan erat hubungannya dengan faktor-faktor kekuatan *(strength)* diantaranya:

1) Faktor pertama yaitu program BPJS Ketenagakerjaan memiliki dasar hukum yang kuat dari pemerintah, dengan penilaian 4,00 dan diperoleh bobot sebesar 0,11 dari perhitungan yang telah diolah.
2) Faktor kedua yaitu iuran sangat murah dan terjangkau (Rp 16.800 bahkan mendapat subsidi 50%), dengan penilaian 4,00 dan diperoleh bobot sebesar 0,11 dari perhitungan yang telah diolah.
3) Faktor ketiga yaitu proses pelayanan dan klaim cepat serta tidak berbelit-belit, dengan penilaian 3,43 dan diperoleh bobot sebesar 0,09 dari perhitungan yang telah diolah.
4) Faktor keempat yaitu terdapat aplikasi JMO yang mempermudah pelayanan peserta, dengan penilaian 3,71 dan diperoleh bobot sebesar 0,10 dari perhitungan yang telah diolah.
5) Faktor kelima yaitu program memberikan rasa aman dan perlindungan bagi pekerja informal, dengan penilaian 3,57 dan diperoleh bobot sebesar 0,09 dari perhitungan yang telah diolah.

6) Faktor keenam yaitu kepercayaan masyarakat cukup tinggi karena BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah, dengan penilaian 3,71 dan diperoleh bobot sebesar 0,10 dari perhitungan yang telah diolah.

Berdasarkan tabel *weaknesses* diatas juga terdapat 6 (enam) faktor yang berkaitan dengan faktor-faktor kelemahan diantaranya:

1) Faktor pertama yaitu kesadaran masyarakat masih rendah mengenai BPJS Ketenagakerjaan, dengan penilaian 2,29 dan diperoleh bobot sebesar 0,06 dari perhitungan yang telah diolah.
2) Faktor kedua yaitu banyak masyarakat lebih mengenal BPJS Kesehatan daripada BPJS Ketenagakerjaan, dengan penilaian 2,57 dan diperoleh bobot sebesar 0,07 dari perhitungan yang telah diolah.
3) Faktor ketiga yaitu sosialisasi belum menjangkau seluruh pekerja infomal, dengan penilaian 2,43 dan diperoleh bobot sebesar 0,06 dari perhitungan yang telah diolah.
4) Faktor keempat yaitu jumlah petugas sangat terbatas (2 orang untuk 74 nagari dan 13 kecamatan), dengan nilai 2,43 dan diperoleh bobot sebesar 0,06 dari perhitungan yang telah diolah.
5) Faktor kelima yaitu masih terdapat isu bahwa peserta BPJS Ketenagakerjaan akan kehilangan bantuan sosial jika bergabung menjadi anggota BPJS, dengan nilai 3,29 dan diperoleh bobot sebesar 0,09 dari perhitungan yang telah diolah.
6) Faktor keenam yaitu pendapatan pekerja informal tidak tetap sehingga berpotensi menunggak iuran, dengan nilai 2,43 dan diperoleh bobot sebesar 0,06 dari perhitungan yang telah diolah.

Berdasarkan analisis faktor internal menggunakan matriks IFE, diperoleh skor total sebesar 3,29 dimana faktor kekuatan memperoleh total sebesar 0,59 dan faktor kelemahan memperoleh total sebesar 0,41. Dari hasil total skor tersebut menunjukkan bahwa kondisi internal BPJS Ketenagakerjaan memiliki kekuatan yang besar daripada kelemahannya, ini menunjukkan bahwa program BPJS Ketenagakerjaan memiliki faktor internal yang kuat karena total skor dari matriks IFE lebih besar dari 2,5.

Faktor kekuatan terbesar BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan hasil analisis IFE diatas, ditemukan empat elemen yang memiliki nilai bobot tertinggi yaitu program BPJS Ketenagakerjaan memiliki dasar hukum yang kuat dari pemerintah, iuran sangat murah dan terjangkau (Rp 16.800 bahkan mendapat subsidi 50%), terdapat aplikasi JMO yang mempermudah pelayanan peserta, dan kepercayaan masyarakat cukup tinggi karena BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah. Keempat faktor tersebut memperoleh bobot tertinggi karena dinilai paling berpengaruh dalam mendukung keberhasilan BPJS Ketenagakerjaan. Faktor-faktor ini menjadi modal utama bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan jumlah peserta, memperluas jangkauan layanan, dan mempertahankan kepercayaan masyarakat.

Sementara pada faktor kelemahan bobot yang paling tinggi adalah masih banyak isu bahwa peserta BPJS Ketenagakerjaan akan kehilangan bantuan sosial jika bergabung menjadi anggota BPJS yaitu 0,9, tingginya bobot ini mengindikasikan kelemahan ini memiliki dampak krisis terhadap program BPJS Ketenagakerjaan.

b. *Eksternal Factor Evaluation* (EFE)

Analisis matriks EFE hasil mengidentifikasikan faktor eksternal perusahaan yaitu peluang dan ancaman yang memiliki keterkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan. Perolehan faktor eksternal inididapat dari hasil wawancara.

Analisis faktor-faktor eksternal berikut diuraikan dalam tabel pemberian bobot, rating, dan total skor:

Tabel 1.2

Penentuan Nilai Bobot *Ekstenal Factor Evaluation*

No	Faktor Internal	Bobot = 1 (A)	Rating 1-4 (B)	Skor (A x B)
Peluang (*Opportunities*)				
1	Jumlah pekerja informal di Lima Puluh Kota masih sangat besar.	0,08	2,86	0,24
2	Dukungan pemerintah daerah dalam sosialisasi program.	0,09	3,14	0,29
3	Kerjasama dengan pemerintah daerah nagari semakin luas.	0,08	2,86	0,24
4	Pemanfaatan Agen Perisai sebagai mediator sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan.	0,11	3,71	0,40
5	Adanya program subsidi iuran dari pemerintah.	0,12	3,50	0,41
6	Masyarakat mulai menyadari pentingnya perlindungan kerja setelah melihat manfaat klaim peserta lain.	0,10	3,29	0,32
Sub Total		**0,58**		**1,90**
Ancaman (*Threats*)				
1	Pendapatan pekerja informal tidak stabil.	0,08	2,71	0,22
2	Masih banyak masyarakat menganggap BPJS Ketenagakerjaan tidak penting.	0,06	2,00	0,12
3	Beredarnya informasi yang salah mengenai BPJS Ketenagakerjaan.	0,08	2,71	0,22
4	Persaingan dengan produk asuransi swasta.	0,07	2,29	0,15
5	Kondisi ekonomi menyebabkan peserta menunggak iuran.	0,06	2,00	0,12
6	Luas wilayah pelayanan menyebabkan sosialisasi sulit dilakukan.	0,08	2,57	0,19

Sub Total	**0,42**		**1,01**
Total	**1,00**		**2,91**

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat faktor yang berkaitan erat hubungannya dengan faktor-faktor Peluang *(Opportunities)* diantaranya:

1) Fakor pertama yaitu jumlah pekerja informal di Lima Puluh Kota masih sangat banyak, dengan penilaian 2,86 dan diperoleh bobot sebesar 0,08 dari perhitungan yang sudah diolah.
2) Faktor kedua yaitu dukungan pemerintah daerah dalam sosialisasi program dengan penilaian 3,14 dan diperoleh bobot sebesar 0,09 dari perhitungan yang sudah diolah.
3) Faktor ketiga yaitu kerjasama dengan pemerintah daerah nagari semakin luas dengan penilaian 2,86 dan diperoleh bobot sebesar 0,08 dari perhitungan yang sudah diolah.
4) Faktor keempat yaitu pemanfaatan Agen Perisai sebagai mediator sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan dengan penilaian 3,71 dan diperoleh bobot sebesar 0,11 dari perhitungan yang sudah diolah.
5) Faktor kelima yaitu adanya program subsidi iuran dari pemerintah dengan penilaian 3,50 dan diperoleh bobot sebesar 0,12 dari perhitungan yang sudah diolah.
6) Faktor keenam yaitu masyarakat mulai menyadari pentingnya perlindungan kerja setelah melihat klaim peserta lain dengan penilaian 3,29 dan diperoleh bobot sebesar 0,10 dari perhitungan yang telah diolah.

Berdasarkan tabel *threats* diatas terdapat 6 (enam) faktor yang berkaitan hubungannya dengan faktor-faktor ancaman diantaranya:

1) Faktor pertama yaitu pendapatan pekerja informal tidak stabil dengan penilaian 2,71 dan diperoleh bobot sebesar 0,08 dari perhitungan yang telah diolah.
2) Faktor kedua yaitu masih banyak masyarakat menganggap BPJS Ketenagakerjaan tidak penting dengan penilaian 2,00 dan diperoleh bobot sebesar 0,06 dari perhitungan yang telah diolah.
3) Faktor ketiga yaitu beredarnya informasi yang salah mengenai BPJS Ketenagakerjaan dengan penilaian 2,71 dan diperoleh bobot sebesar 0,08 dari perhitungan yang telah diolah.
4) Faktor keempat yaitu persaingan dengan produk asuransi swasta dengan penilaian 2,29 dan diperoleh bobot sebesar 0,07 dari perhitungan yang telah diolah.
5) Fakor kelima yaitu kondisi ekonomi menyebabkan peserta menunggak iuran dengan penilaian 2,00 dan diperoleh bobot 0,06 dari perhitungan yang telah diolah.
6) Faktor keenam yaitu luas wilayah pelayanan menyebabkan sosialisasi sulit dilakukan dengan penilaian 2,57 dan diperoleh bobot 0,08 dari perhitungan yang telah diolah.

Berdasarkan hasil analisis faktor eksternal BPJS Ketenagakerjaan menggunakan matriks EFE diperoleh skor total sebesar 2,91 berdasarkan perolehan skor tersebut menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan mampu

merespon faktor ekstenal dengan baik dan memanfaatkan peluang untuk mengatasi ancamaan.

Faktor eksternal terbesar dari BPJS Ketenagakerjaan diatas, terdapat 1 faktor peluang dengan bobot 0,12 yaitu adanya program subsidi iuran dari pemerintah. Keunggulan program subsidi ini memberikan kesempatan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan jumlah peserta, khususnya pekerja bukan penerima upah (BPU) karena biaya yang harus dibayarkan menjadi lebih ringan. Dengan adanya subsidi dari pemerintah, masyarakat yang sebelumnya merasa keberatan membayar iuran menjadi lebih tertarik untuk mendaftar iuran menjadi lebih tertarik untuk mendaftar dan mempertahankan kepesertaannya. Selain itu, subsidi ini juga menunjukkan adanya dukungan terhadap perluasan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja informal.

Sementara untuk faktor ancaman yaitu pendapatan pekerja informal tidak stabil, beredarnya informasi yang salah mengenai BPJS Ketenagakerjaan, serta luasnya wilayah pelayanan menyebabkan sosialisasi sulit dilakukan dengan bobot sebesar 0,08. Ancaman ini melihatkan realita bahwa ketiga faktor ini memiliki tingkat pengaruh yang sama dalam menghambat pencapaian tujuan program. Pendapatan yang tidak menentu membuat sebagian pekerja informal kesulitan membayar iuran secara rutin, informasi yang keliru dapat menurunkan minat dan kepercayaan masyarakat untuk menjadi peserta, sedangkan luasnya wilayah pelayanan menyebabkan sosialisasi tidak dapat terjangkau seluruh masyarakat secara optimal. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut menjadi tantangan yang perlu diatasi agar

pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dapat berjalan lebih efektif dan cakupan kepesertaannya terus berjalan.

3. Matriks SWOT

Matriks SWOT dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui strategi apa yang seharusnya diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan melalui program-program yang ada.

Matriks SWOT melibatkan faktor internal, yaitu berupa kekutan dan kelemahan serta faktor eksternal yaitu berupa peluang dan ancaman yang dihadapi oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan melalui program-program yang ada.

Tabel 1.3

Matriks Analisis SWOT

Internal / Eksternal	*Strength* (S)	*Weaknes* (W)
	1. Dasar hukum yang kuat. 2. Iuran murah dan mendapat subsidi. 3. Pelayanan dan klaim yang cepat 4. Aplikasi JMO mempermudah pelayanan. 5. Kepercayaan masyarakat tinggi. 6. Manfaat program lengkap.	1. Sosialisasi belum merata. 2. Jumlah petugas terbatas. 3. Kesadaraan masyarakat masih rendah. 4. Terdapat isu mengenai jika bergabung menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan bantuan sosial akan hilang. 5. Masyarakat lebih mengenai BPJS Kesehatan daripada BPJS Ketenagakerjaan. 6. Pendapatan pekerja informal tidak tetap mengakibatkan

		penunggakan iuran.
Opportunities (O) 1. Jumlah pekerja informal di Lima Puluh Kota masih sangat besar. 2. Dukungan pemerintah daerah dalam sosialisasi program. 3. Kerjasama dengan pemerintah daerah nagari semakin luas. 4. Pemanfaatan Agen Perisai sebagai mediator sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan 5. Adanya program subsidi iuran dari pemerintah. 6. Masyarakat mulai menyadari pentingnya perlindungan kerja setelah melihat manfaat klaim peserta lain.	*S - O Strategi* 1. Memanfaatkan subsidi iuran untuk meningkatkan jumlah peserta. 2. Mengoptimalkan JMO untuk meningkatkan kualitas pelayanan. 3. Memperkuat kerja sama dengan pemerintah daerah dan nagari dalam sosialisasi. 4. Memanfaatkan Agen Perisai untuk menjangkau pekerja informal. 5. Memanfaatkan kepercayaan masyarakat untuk meningkatkan kepesertaan. 6. Mempromosikan manfaat program kepada pekerja informal.	*W – O Strategi* 1. Memanfaatkan dukungan pemerintah daerah untuk memperluas sosialisasi. 2. Mengoptimalkan Agen Perisai untuk mengatasi keterbatasan petugas. 3. Memanfaatkan teknologi digital sebagai media edukasi. 4. Melakukan sosialisasi secara rutin disetiap nagari. 5. Memberikan edukasi mengenai perbedaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. 6. Memanfaatkan subsidi pemerintah untuk menarik peserta baru.
Treaths (T) 1. Pendapatan pekerja informal tidak stabil. 2. Masih banyak masyarakat menganggap BPJS Ketenagakerjaan tidak penting. 3. Beredarnya informasi yang	*S – T Strategi* 1. Memanfaatkan dasar hukum untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat. 2. Menonjolkan iuran murah agar tetap diminati pekerja informal. 3. Mengoptimalkan JMO agar	*W – T Strategi* 1. Memperluas kerja sama dengan pemerintah nagari serta memperbanyak anggota Agen Perisai. 2. Menambah frekuensi sosialisasi diwilayah yang susah dijangkau. 3. Meningkatkan edukasi untuk

salah mengenai BPJS Ketenagakerjan. 4. Persaingan dengan produk asuransi swasta. 5. Kondisi ekonomi menyebabkan peserta menunggak iuran. 6. Luas wilayah pelayanan menyebabkan sosialisasi sulit dilakukan.	pelayanan tetap efektif di wilayah yang luas. 4. Melakukan sosialisasi untuk meluruskan informasi yang salah. 5. Menonjolkan manfaat program dibandingkan dengan asuransi swasta. 6. Meningkatkan kualitas pelayanan agar peserta tetap loyal.	mengurangi informasi yang salah. 4. Memanfaatkan media digital dalam penyebaran informasi. 5. Menentukan wilayah prioritas dalam kegiatan sosialisasi. 6. Meningkatkan kompetensi petugas agar pelayanan lebih optimal.

Strategi S-O *(Strength-Opportunities)*

Strategi dirumuskan dengan kerangka kerja yang perpusat pada pemanfaatan semua kekuatan yang ada untuk meraih dan mengoptimalkan kemungkinan yang ada secara efektif. Strategi ini menggambarkan strategi yang memanfaatkan seluruh kekuatan internal BPJS Ketenagakerjaan untuk merebut peluang eksternal yang tersedia. Berdasarkan hasil penelitian, BPJS Ketenagakerjaan memiliki kekuatan berupa dasar hukum yang kuat, iuran yang terjangkau, pelayanan yang cepat, serta adanya aplikasi JMO, kepercayaan masyarakat, serta manfaat perlindungan yang lengkap. Kekuatan tersebut dapat dimanfaatkan untuk menangkap peluang berupa besarnya jumlah pekerja sektor informal, adanya subsidi iuran dari pemerintah, dukungan pemerintah daerah, kerjasama dengan pemerintah nagari, serta keberadaan Agen Perisai. Oleh karena itu, strategi yang tepat adalah memperluas kepesertaan BPU melalui peningkatan sosialisasi,dan

mengoptimalkan pelayanan digital agar semakin banyak pekerja informal yang terlindungi oleh program BPJS Ketenagakerjaan.

Strategi W-O *(Weaknesses-Opportunities)*

Strategi W-O merupakan strategi yang memanfaatkan peluang eksternal untuk mengatasi kelemahan internal organisasi. Kelemahan yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan seperti terbatasnya jumlah petugas, belum meratanya sosialisasi, rendahnya pemahaman masyarakat, serta masih banyak pekerja BPU yang belum menjadi peserta, dapat diatasi dengan pemanfaatan dukungan pemerintah daerah, pemerintah nagari, Agen Perisai, perkembangan teknologi digital. Dengan demikian, strategi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan intensitas sosialisasi melalui kemitraan dengan pemerintah daerah atau nagari, mengoptimalkan media digital dan aplikasi JMO sebagai sarana edukasi, serta memanfaatkan Agen Perisai sebagai perpanjangan tangan BPJS Ketenagakerjaan dalam menjangkau pekerja informal.

Strategi S-T *(Strength-Threats)*

Selanjutnya strategi S-T merupakan strategi yang memanfaatkan kekuatan internal untuk mengurangi atau menghadapi berbagai ancaman dari lingkungan eksternal. Ancaman yang dihadapi BPJS Ketenagakerjaan antara lain pendapatan pekerja informal yang tidak stabil, beredarnya infromasi yang tidak benar mengenai BPJS Ketenagakerjaan, luasnya wilayah pelayanan, serta persaingan dengan lembaga asuransi lainnya. Dalam menghadapi kondisi tersebut, BPJS Ketenagakerjaan dapat

memanfaatkan kekuatan yang dimiliki seperti dasar hukum yang kuat, iuran yang terjangkau, pelayanan yang cepat. Strategi yang dapat dilakukan adalah meningkatkan edukasi kepada masyarakat mengenai manfaat program, memperkuat kualitas pelayanan, serta memanfaatkan teknologi digital agar pelayanan tetap efektif meskipun wilayah kerja cukup luas.

Strategi W-T *(Weaknesses-Threats)*

Yang terakhir adalah strategi W-T yang merupakan strategi defensif yang bertujuan meminimalkan kelemahan internal agar tidak semakin diperburuk oleh ancaman eksternal. Keterbatasan jumlah petugas, rendahnya tingkat sosialisasi, serta kurangnya pemahaman masyarakat dapat menjadi hambatan dalam menghadapi ancaman berupa pendapatan pekerja yang tidak stabil, penyebaran informasi yang salah, dan luasnya wilayah pelayanan. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan perlu meningkatkan efektifitas sosialisasi melalui kerja sama dengan pemerintah nagari dan Agen Perisai, serta meningkatkan kapasitas petugas dalam memberikan edukasi dan pelayanan kepada masyarakat. Strategi ini bertujuan untuk mengurangi dampak kelemahan internal sekaligus meminimalkan pengaruh ancaman terhadap pengembangan program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja BPU.

4. Tabel Bobot Skor

Tabel bobot skor adalah alat analisis yang menggunakan bobot, rating dan skor atau hasil akhir dari perkalian antara bobot dan rating untuk menilai seberapa penting atau pengaruh suatu faktor, dan sering digunakan dalam

analisis strategi seperti analisis SWOT.

Tabel 1.4

Bobot Skor

Internal / Eksternal	*Strength* (S)	*Weaknes* (W)
Opportunities (O)	**Strategi S - O** **2,22 + 1,90 = 4,12**	**Strategi W – O** **1,07 + 1,90 = 2,97**
Threats (T)	**Strategi S – T** **2,22 + 1,01 = 3,23**	**Strategi W – T** **1,07 + 1,01 = 2,08**

Berdasarkan hasil dari bobot skot diatas, dimana strategi S-O memiliki nilai terbesar yaitu sebesar 4,12, maka strategi S-O dipilih sebagai Strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam mengembangkan program jaminan sosial untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU).

C. Strategi BPJS Ketenagakerjaan Dalam Mengembangkan Program Jaminan Sosial Untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU).

Strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam mengembangkan program jaminan sosial untuk tenaga kerja bukan penerima upah (BPU) sebagai berikut:

1. Penguatan kolaborasi dengan pemerintah daerah dan pemerintah nagari.

   Pengembangan kepesertaan BPU memerlukan dukungan yang kuat dari pemerintah daerah hingga pemerintah nagari sebagai pihak yang paling dekat dengan masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan dapat menjalin kerja sama melalui

penandatanganan nota kesepahaman (MoU), penyusunan program bersama, serta pelaksanaan sosialisasi secara rutin kepada masyarakat. Dengan adanya dukungan pemerintah daerah, informasi mengenai manfaat program dapat disampaikan secara lebih luas dan terpercaya sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap BPJS Ketenagakerjaan.

Selain itu, pemerintah nagari memiliki data mengenai masyarakat yang bekerja di sektor informal seperti petani, pedagang, nelayan, pelaku UMKM, dan pekerja mandiri lainnya. Data tersebut dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam melakukan pendataan calon peserta BPU secara lebih akurat. Sinergi antara BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah daerah juga dapat mempercepat proses pendaftaran peserta sekaligus meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap keberlangsungan kepesertaan.

2. Optimalisasi edukasi dan sosialisasi berbasisi kebutuhan masyarakat.

Rendahnya tingkat pemahaman masyarakat mengenai BPJS Ketenagakerjaan masih menjadi salah satu penyebab rendahnya kepesertaan BPU. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan perlu menyusun strategi edukasi yang lebih menarik, mudah dipahami, dan disesuaikan dengan karakteristik masyarakat. Materi sosialisasi tidak hanya menjelaskan besaran iuran, tetapi juga

menampilkan manfaat nyata yang diterima peserta ketika mengalami risiko kecelakaan kerja maupun meninggal dunia.

Pelaksanaan sosialisasi sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai media, baik secara langsung maupun digital. Penyampaian informasi menggunakan bahasa yang sederhana, contoh kasus nyata, serta testimoni peserta yang telah menerima manfaat akan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Edukasi yang berkesinambungan akan membentuk kesadaran bahwa perlindungan sosial merupakan kebutuhan bagi setiap pekerja informal.

3. Penguatan peran Agen Perisai sebagai ujung tombak pemasaran.

Agen Penggerak Jaminan Sosial Indonesia (PERISAI) memiliki peran penting dalam menjangkau pekerja informal yang sulit dijangkau oleh petugas BPJS Ketenagakerjaan. Melalui keberadaan agen yang berasal dari lingkungan masyarakat sendiri, proses penyampaian informasi, pendataan calon peserta, hingga pendaftaran dapat dilakukan dengan lebih efektif. Kedekatan agen dengan masyarakat juga mampu meningkatkan kepercayaan terhadap program BPJS Ketenagakerjaan.

Di sisi lain, BPJS Ketenagakerjaan perlu meningkatkan kapasitas agen PERISAI melalui pelatihan yang berkelanjutan mengenai komunikasi, pelayanan, penggunaan teknologi, serta pemahaman terhadap seluruh manfaat program. Dengan

kompetensi yang baik, agen tidak hanya berperan sebagai pemasar, tetapi juga sebagai pendamping peserta dalam proses administrasi maupun klaim manfaat.

4. Pemanfaatan teknologi digital untuk mempermudah pelayanan.

   Transformasi digital menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan pelayanan kepada peserta BPU. BPJS Ketenagakerjaan dapat terus mengoptimalkan penggunaan aplikasi JMO dan layanan digital lainnya agar proses pendaftaran, pembayaran iuran, pengecekan kepesertaan, hingga pengajuan klaim dapat dilakukan dengan mudah tanpa harus datang ke kantor cabang. Kemudian akses pelayanan akan meningkatkan kepuasan peserta sekaligus menarik minat masyarakat untuk bergabung.

   Selain itu, pemanfaatan teknologi digital juga dapat digunakan sebagai media komunikasi yang lebih efektif antara BPJS Ketenagakerjaan dan peserta. Informasi mengenai jadwal pendaftaran, manfaat rogram, maupun perubahan kebijakan dapat disampaikan secara cepat melalui aplikasi maupun media sosial sehingga peserta tetap memperoleh informasi yang akurat dan terkini.

5. Penyediaan program iuran yang fleksibel dan terjangkau.

   Karakteristik pekerja BPU yang memiliki pendapatan tidak tetap menyebabkan kemampuan membayar iuran juga berbeda-beda. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan perlu menyediakan

mekanisme pembayaran yang lebih fleksibel sehingga peserta tetap mampu mmpertahankan status kepesertaannya. Fleksibilitas pembayaran dapat mengurangi risiko tunggakan iuran akibat kondisi ekonomi yang tidak menentu.

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan perlu terus mendorong keberlanjutan program subsidi iuran dari pemerintah daerah maupun pemerintah pusat bagi kelompok pekerja rentan. Dukungan subsidi akan membantu meningkatkan jumlah pserta baru sekaligus mempertahankan kepesertaan peserta lama sehingga cakupan perlindungan sosial semakin luas.

6. Monitoring dan evaluasi kepesertaan secara berkelanjutan.

Monitoring dan evaluasi merupakan strategi penting untuk memastikan efektivitas pengembangan program BPU. BPJS Ketenagakerjaan perlu melakukan pemantauan terhadap perkembangan jumlah peserta, tingkat keaktifan pembayaran iuran, serta kendala yang dihadapi peserta. Data hasil monitoring dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan dan strategi pengembangan yang lebih tepat sasaran.

Selain melakukan evaluasi internal, BPJS Ketenagakerjaan juga perlu menghimpun masukan dari peserta, Agen Perisai dan berbagai pihak terkait, evaluasi yang dilakukan secara berkala akan membantu BPJS Ketenagakerjaan meningkatkan kualitas pelayanan, memperbaiki kelemahan program, serta menciptakan inovasi baru yang sesuai dengan kebutuhan pekerja informal.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Strategik Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota, dapat disimpulkan bahwa pengembangan program BPU memiliki potensi yang sangat besar mengingat tingginya jumlah pekerja sektor informal di wilayah Kabupaten Lima Puluh Kota. Program ini telah memiliki berbagai kekuatan, seperti landasan hukum yang kuat, besaran iuran yang terjangkau, pelayanan yang cepat, pemanfaatan aplikasi JMO, serta manfaat perlindungan yang mampu memberikan rasa aman kepada pekerja ketika menghadapi risiko kecelakaan kerja maupun kematian.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan beberapa kelemahan yang masih menjadi hambatan dalam pengembangan kepesertaan BPU, antara lain masih rendahnya tingkat pengetahuan masyarakat mengenai manfaat BPJS Ketenagakerjaan, keterbatasan jumlah petugas dalam menjangkau seluruh wilayah kerja, serta belum optimalnya kegiatan sosialisasi. Dari faktor eksternal, terdapat peluang berupa dukungan pemerintah daerah, keberadaan Agen PERISAI, perkembangan teknologi digital, serta tingginya jumlah pekerja informal yang belum menjadi peserta. Namun demikian, masih terdapat ancaman berupa pendapatan pekerja informal yang tidak stabil, rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya perlindungan jaminan sosial, serta munculnya berbagai informasi yang kurang tepat mengenai program BPJS

Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil analisis SWOT, strategi yang dapat diterapkan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota dalam mengembangkan program BPU meliputi penguatan kolaborasi dengan pemerintah daerah dan pemerintah nagari, optimalisasi edukasi dan sosialisasi berbasis kebutuhan masyarakat, penguatan peran Agen PERISAI sebagai ujung tombak pemasaran, pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan, penyediaan mekanisme pembayaran iuran yang lebih fleksibel dan terjangkau, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi kepesertaan secara berkelanjutan. Strategi-strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan jumlah peserta aktif, memperluas cakupan perlindungan sosial bagi pekerja sektor informal, serta mendukung terwujudnya jaminan sosial ketenagakerjaan yang lebih inklusif.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat di kemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota, diharapkan dapat meningkatkan intensitas sosialisasi secara berkelanjutan dengan melibatkan pemerintah daerah, pemerintah nagari, Agen PERISAI, komunitas pekerja informal, serta memanfaatkan media digital agar informasi mengenai manfaat Program BPU dapat menjangkau masyarakat secara lebih luas. Selain itu, peningkatan kualitas pelayanan, pemanfaatan teknologi digital, serta evaluasi terhadap efektivitas strategi pemasaran perlu terus dilakukan untuk meningkatkan jumlah kepesertaan BPU.

2. Bagi Pemerintah Daerah, diharapkan dapat terus memberikan dukungan terhadap pengembangan Program BPU melalui penyusunan kebijakan yang mendukung perluasan kepesertaan, penyediaan data pekerja informal, pelaksanaan sosialisasi bersama BPJS Ketenagakerjaan, serta mempertimbangkan pemberian subsidi iuran bagi kelompok pekerja rentan agar cakupan perlindungan jaminan sosial semakin meningkat.

3. Bagi masyarakat, khususnya pekerja bukan penerima upah, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai bentuk antisipasi terhadap risiko kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu. Keikutsertaan dalam Program BPU tidak hanya memberikan perlindungan bagi diri sendiri, tetapi juga memberikan rasa aman bagi keluarga apabila terjadi risiko yang tidak diinginkan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijaddikan sebagaai bahan acuan serta referensi pada penelitian sejenis yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khalik, Definisi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU), KBBI dan Kajian Ketenagakerjaan, (Surabaya: Dwikarya, 2009).

Afafah Reza, *Analisis SWOT dalam Pengembangan Strategi*, (Jakarta: Asy-Syariah, 2003).

Alquran, *Surah Al-Baqarah* (2:177).

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Lima Puluh Kota. (2022). *Profil Tenaga Kerja Informal.* (Padang: BPS Sumatera Barat).

BPJS Ketenagakerjaan, *(Sejarah BPJS Ketenagakerjaan).*

BPJS Ketenagakerjaan (2023) Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan, Jakarta.

BPJS Ketenagakerjaan, Profil dan Program Resmi, 2024.

BPJS Ketenagakerjaan. (2022). *Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan 2021-2022.* Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan. 2021. *"Laporan Pengelolaan Program Tahun 2020."* Jakarta, 31 Mei.

Chapra. M.U, *The Islamic Vision of Development in The Light of Maqasid al-Sharia'ah.*

Definisi Jaminan Sosial dan Peran BPJS Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 40 Tahun 2004, *(Sistem Jaminan Sosial Nasional).*

Faisal, M., & Sari, R. (2022). *Analisis Partisipasi Tenaga Kerja Informal dalam BPJS Ketenagakerjaan: Studi Kasus di Sumatera Barat. Jurnal Ekonomi Regional.*

Fahrul Ramdan Suwandi dan Dodi Jaya Wardana, *Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja*, Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya,Teknologi, Dan Pendidikan, Vol 2, No 1, (2022).

Hartono, E., & Nugraha, P. (2023). *Optimalisasi Kemitraan Publik-Privat dalam Program BPJS Ketenagakerjaan untuk Pekerja Informal: Pendekatan Strategis. Jurnal Manajemen Strategis.*

Humphrey, A. S. (2005). SWOT Analysis for Management. *Long Range Planning*.

Politeknik Distribusi Tenaga dan Telekomunikasi https://digilib.ptdisttd.ac.id/5804/4/BAB%20II.pdf (Lokasi Lima Puluh Kota)

Indah, S., & Pratiwi, D. (2021). *Digitalisasi Layanan BPJS Ketenagakerjaan untuk Meningkatkan Partisipasi Pekerja Informal di Era Industri 4.0. Jurnal Teknologi Informasi dan Manajemen.*

KBBI. (2023). Definisi "bukan", "penerima", dan "upah".

KBBI. (2023). Definisi "strategi".

Kusuma, A., & Setiawan, B. (2024). *Reformasi Kebijakan Inklusi BPU pada Program Jaminan Sosial Nasional: Evaluasi Pasca-Pandemi di Indonesia. Jurnal Kebijakan Publik dan Administrasi.*

Laporan Internal BPJS Ketenagakerjaan (2023). *Laporan Tahunan 2022: Program Jaminan Sosial untuk Pekerja Informal.* (Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan).

Lukman Diah Sari, *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia,* 2023.

Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, edisi ke-3 (California: SAGE Publications, 2014).

Merilee S. Grindle, *Kebijakan Publik dan Implementasi, Studi Manajemen Kebijakan, 2021.*

Oktaria, *Teori Kebutuhan Malow dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan*, 2017.

Santoso, A., Rahman, F., & Putri, D. A. (2020). *Analisis Partisipasi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah dalam Program BPJS Ketenagakerjaan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia.

Soekirman, A. (2018). *Jaminan Sosial di Indonesia: Konsep, Implementasi, dan Tantangan.* Penerbit UI Press.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017).

Syayyidhatul Qurothul A'ini dan Sumainah Fauziah, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jaya*, Jurnal Sosial dan Ilmu Politik, (2023).

Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017).

Weihrich, H. (1982). The TOWS Matrix—A Tool for Situational Analysis. *Long Range Planning.*

Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability.* Pearson Education.

Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2017). *Strategic Management and Business Policy* (15th ed.).

Wijaya, T. (2020). *Strategi Pengembangan Program Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Bukan Penerima Upah di BPJS Ketenagakerjaan. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional.*

2022. *"Laporan Pengelolaan Program Tahun 2021."* Jakarta, 26 April. https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kinerja-badan.html.

2023. *"Laporan Pengelolaan Program Tahun 2022."* Jakarta, 12 Mei. https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kinerja-badan.html.

LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
Nomor : 253.6/Un.26.3/HK.00.5/09/2025

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Membaca : Lembaran Pengajuan Judul Proposal Skripsi dan Penetapan Pembimbing oleh Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi an **Melza Rafandi** NIM**. 3222144** tanggal 29 September 2025;

Menimbang :
a. bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan Skripsi mahasiswa UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. bahwa nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing.

Mengingat :
1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 4286);
2 Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5336);
3 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5500);
4 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 6263);
5 Peraturan Presiden RI No. 85 Tahun 2022 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi menjadi Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 135);.
6 Peraturan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik IndonesiaTahun 2022 Nomor 1233);
7 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1288);

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **"Analisis Strategi Pengembangan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) (Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota)"**

Kedua : Menunjuk saudara:

Nama	:	**Rahmi Isriani, SE, M.Si**
NIP	:	198704282023212041
Pangkat/Gol.Ruang/Jabatan	:	Penata Muda Tk. I/III/b/Asisten Ahli
Bidang Keahlian Pokok	:	Akuntansi
Memberi Mata Kuliah	:	Pengantar Akuntansi
Untuk Tugas	:	Pembimbing

Ketiga : Masa penulisan skripsi minimal selama 4 (empat) bulan sejak SK Pembimbing dikeluarkan.

Keempat : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 29 September 2025
Dekan,

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

AIDIL ADHA

Tembusan :
1. Pembimbing;
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : https://febi.uinbukittinggi.ac.id | Email : febi@uinbukittinggi.ac.id

Nomor : B-0945/Un.26.3/PP.07/05/2026 07 Mei 2026
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Yth. Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan
Kantor Cabang Lima Puluh Kota

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan melakukan penelitian kepada mahasiswa dibawah ini:

Nama	: **Melza Rafandi**
NIM	: 3222144
Semester	: VIII (Delapan)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Ekonomi Islam S1
Judul Skripsi	: ***"Analisis Strategi Pengembangan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) (Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota)"***
Lokasi Penelitian	: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Lima Puluh Kota
Waktu	: 07 Mei s.d. 07 Juni 2026

Demikian disampaikan, atas bantuannya diaturkan terima kasih.

Wassalam
Dekan

Dr. H. Aidil Alfin, M.Ag
NIP. 197205201999031007

Lampiran 3. Surat Selesai Penelitian

BPJS Ketenagakerjaan

Nomor : B/374/072026 20 Juli 2026

Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi
di
Tempat

Perihal :Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Dengan hormat,

Merujuk Surat Permohonan Izin Penelitian Nomor : B-0945/Un.26.3/PP.07/05/2026 tanggal 20 Juli 2026, di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Lima Puluh Kota, Bagi Mahasiswa Atas Nama

Nama/Nim : Melza Rafandi / 3222144
Prodi : Ekonomi Islam
Universitas : UIN Sjech M . Djamil Djambek Bukittinggi

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Lima Puluh Kota. Dengan judul penelitian "**Analisis Strategi Pengembangan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) (Studi Kasus : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota)"** Selama masa penelitian mulai dari tgl 07 juni 2026 yang besangkutan melakukan penelitian dengan baik, sangat memperhatikan peraturan yang kami terapkan dan setelah selesai

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

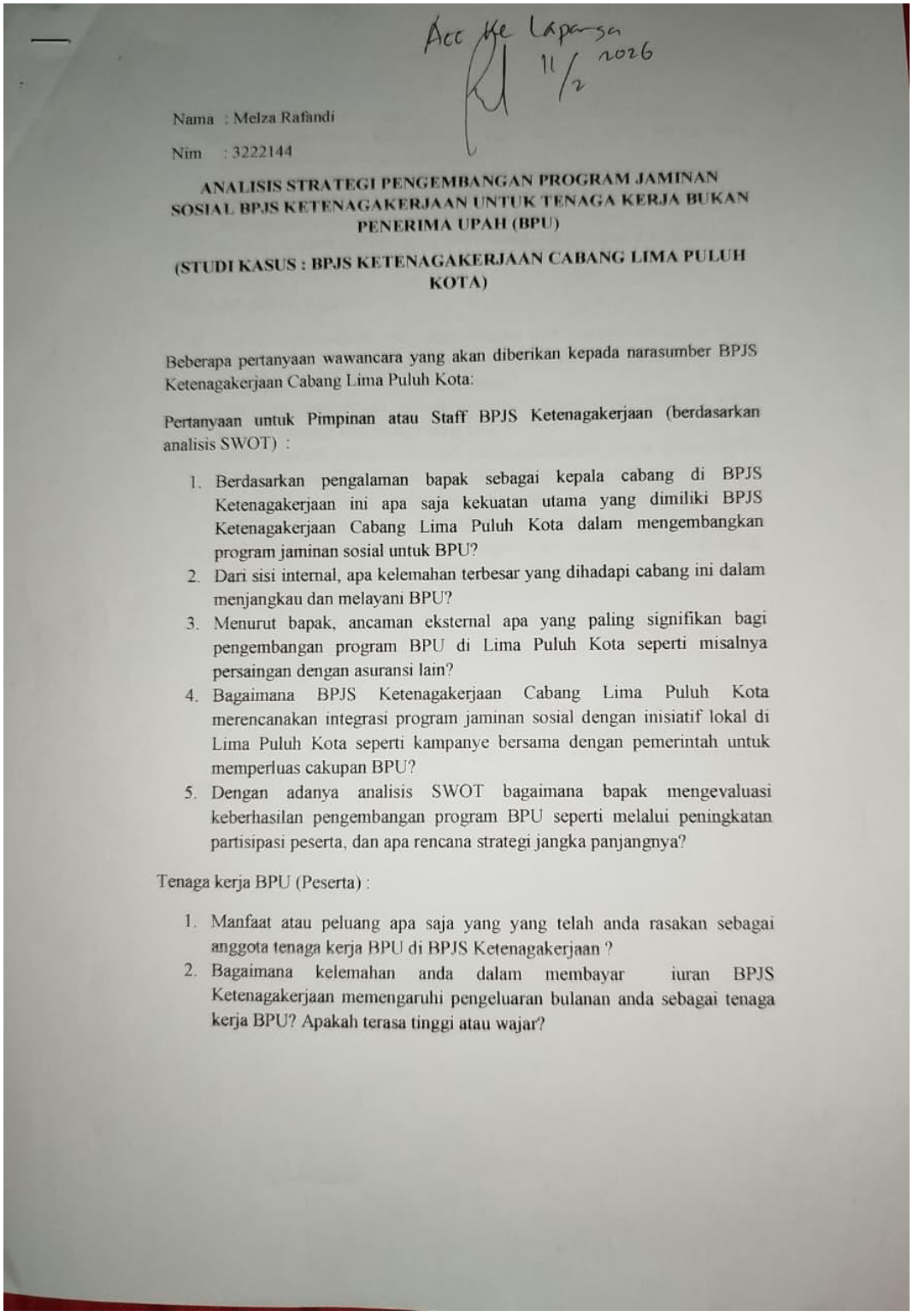
Nicko Alfiansa
Kepala Kantor Cabang Lima Puluh Kota Tanjung Pati

NI/NA/HL 03.00

Dokumeniniditandatanganisecaraelektronikmenggunakansertifikatelektronikdari SertifikasiElektronik(BSrE),Badan Siber dan Sandi Negara.

JI. RAYA NEGARA KM 9 PURWAJAYA SARILAMAK KECAMATAN HARAU
T 0752-7750699 W www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Lampiran 4. Pedoman Wawancara



Acc ke Lapangan
11/2 2026

Nama : Melza Rafandi

Nim : 3222144

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN UNTUK TENAGA KERJA BUKAN PENERIMA UPAH (BPU)

(STUDI KASUS : BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG LIMA PULUH KOTA)

Beberapa pertanyaan wawancara yang akan diberikan kepada narasumber BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota:

Pertanyaan untuk Pimpinan atau Staff BPJS Ketenagakerjaan (berdasarkan analisis SWOT) :

1. Berdasarkan pengalaman bapak sebagai kepala cabang di BPJS Ketenagakerjaan ini apa saja kekuatan utama yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota dalam mengembangkan program jaminan sosial untuk BPU?
2. Dari sisi internal, apa kelemahan terbesar yang dihadapi cabang ini dalam menjangkau dan melayani BPU?
3. Menurut bapak, ancaman eksternal apa yang paling signifikan bagi pengembangan program BPU di Lima Puluh Kota seperti misalnya persaingan dengan asuransi lain?
4. Bagaimana BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lima Puluh Kota merencanakan integrasi program jaminan sosial dengan inisiatif lokal di Lima Puluh Kota seperti kampanye bersama dengan pemerintah untuk memperluas cakupan BPU?
5. Dengan adanya analisis SWOT bagaimana bapak mengevaluasi keberhasilan pengembangan program BPU seperti melalui peningkatan partisipasi peserta, dan apa rencana strategi jangka panjangnya?

Tenaga kerja BPU (Peserta) :

1. Manfaat atau peluang apa saja yang yang telah anda rasakan sebagai anggota tenaga kerja BPU di BPJS Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana kelemahan anda dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan memengaruhi pengeluaran bulanan anda sebagai tenaga kerja BPU? Apakah terasa tinggi atau wajar?

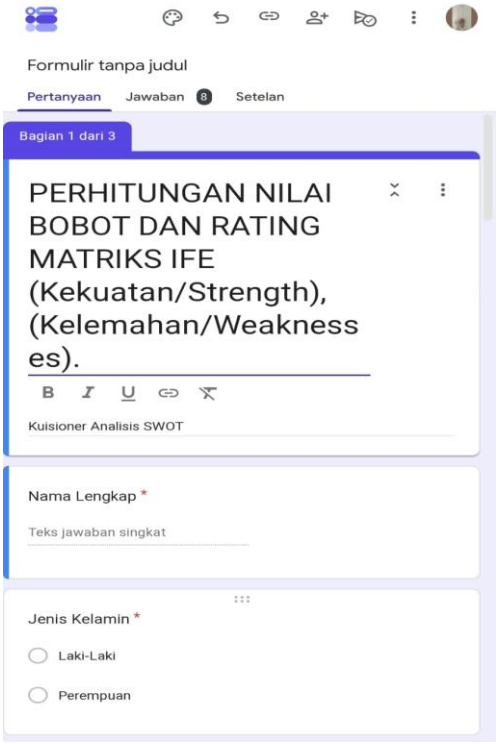
3. Seberapa penting menurut anda program BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja seperti anda di sektor BPU, terutama dalam hal kekuatan perlindungan finansial jangka panjang?
4. Apa yang membuat anda tertarik bergabung sebagai peserta di tenaga kerja BPU pada BPJS Ketenagakerjaan sedangkan pada asuransi lain menawarkan produk lebih murah dan fleksibel ?
5. Apakah menurut anda program BPJS Ketenagakerjaan ini menguntungkan bagi tenaga kerja BPU seperti anda?

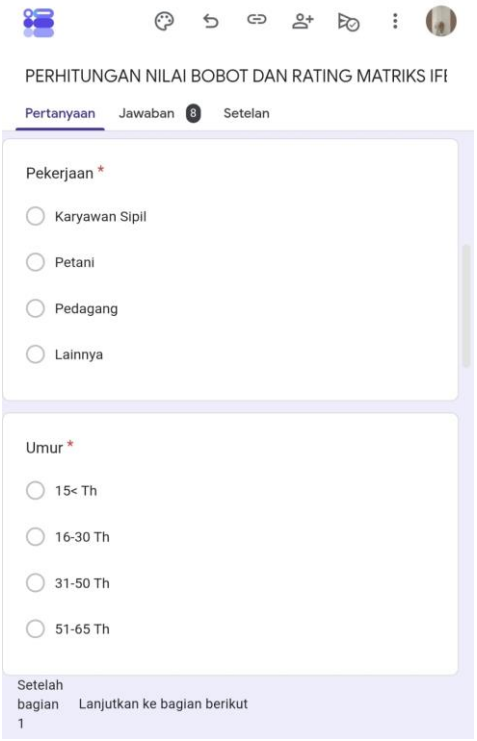
Pemerintah daerah/ nagari :

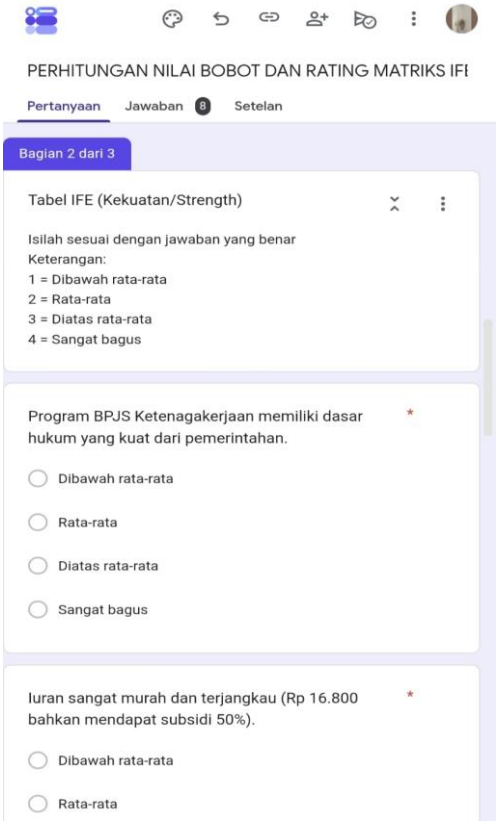
1. Apa langkah-langkah yang telah diambil oleh pemerintah daerah ataau nagari untuk mendorong pendaftaran tenaga kerja informal atau sektor unggulan lokal ke BPJS Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pemerintah daerah mengukur keberhasilan program BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja BPU?
3. Adakah rencana pemerintah untuk meningkatkan aksebilitas layanan BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja BPU didaerah yang terpencil?
4. Apa indikator kinerja utama yang digunakan pemerintah daerah untuk menilai efektivitas program BPU BPJS Ketenagakerjaan?
5. Apakah ada inisiatif khusus dari nagari atau pemerintah daerah untuk mengintegrasikan program BPJS Ketenagakerjaan dengan kegiatan ekonomi lokal, seperti koperasi atau UMKM?

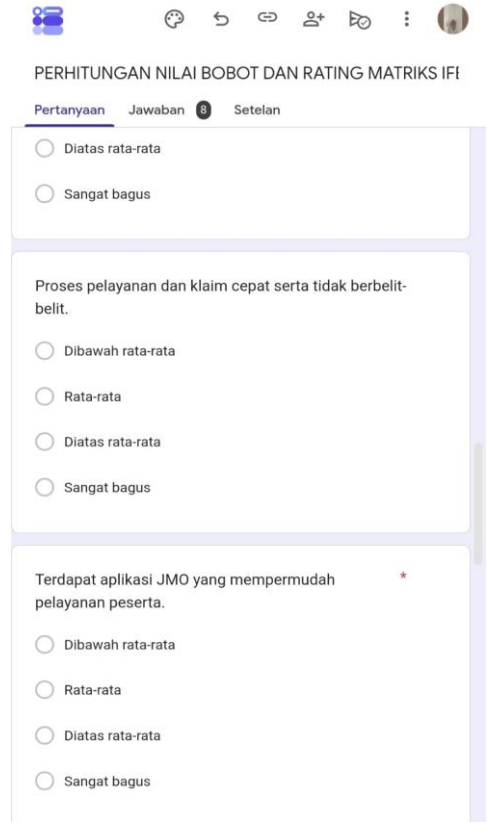
Lampiran 5. Pertanyaan Kuisioner

1. Perhitungan nilai bobot dan rating Matriks IFE









PERHITUNGAN NILAI BOBOT DAN RATING MATRIKS IFI

Pertanyaan Jawaban 8 Setelan

Program memberikan rasa aman dan perlindungan bagi pekerja informal. *

- Dibawah rata-rata
- Rata-rata
- Diatas rata-rata
- Sangat bagus

Kepercayaan masyarakat cukup tinggi karena BPJS merupakan program pemerintah. *

- Dibawah rata-rata
- Rata-rata
- Diatas rata-rata
- Sangat bagus

Setelah bagian 2 Lanjutkan ke bagian berikut

PERHITUNGAN NILAI BOBOT DAN RATING MATRIKS IFI

Pertanyaan Jawaban 8 Setelan

Bagian 3 dari 3

Tabel IFE (Kelemahan/Weaknesses)

Isilah sesuai dengan jawaban yang benar
Keterangan:
1 = Dibawah rata-rata
2 = Rata-rata
3 = Diatas rata-rata
4 = Sangat bagus

Kesadaran masyarakat masih rendah mengenai BPJS Ketenagakerjaan. *

- Dibawah rata-rata
- Rata-rata
- Diatas rata-rata
- Sangat bagus

Banyak masyarakat lebih mengenal BPJS Kesehatan daripada BPJS Ketenagakerjaan. *

- Dibawah rata-rata
- Rata-rata

PERHITUNGAN NILAI BOBOT DAN RATING MATRIKS IFI

Pertanyaan Jawaban 8 Setelan

- Rata-rata
- Diatas rata-rata
- Sangat bagus

Sosialisasi belum menjangkau seluruh pekerja informal. *

- Dibawah rata-rata
- Rata-rata
- Diatas rata-rata
- Sangat bagus

Jumlah petugas sangat terbatas (2 orang melayani 74 nagari dan 13 kecamatan). *

- Dibawah rata-rata
- Rata-rata
- Diatas rata-rata
- Sangat bagus

PERHITUNGAN NILAI BOBOT DAN RATING MATRIKS IFI

Pertanyaan Jawaban 8 Setelan

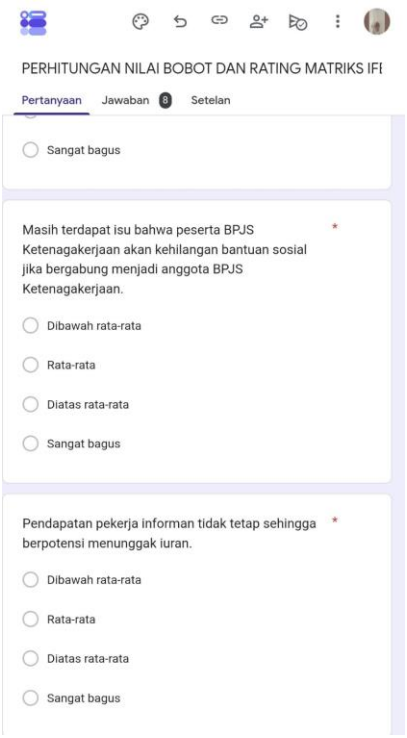
- Sangat bagus

Masih terdapat isu bahwa peserta BPJS Ketenagakerjaan akan kehilangan bantuan sosial jika bergabung menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan. *

- Dibawah rata-rata
- Rata-rata
- Diatas rata-rata
- Sangat bagus

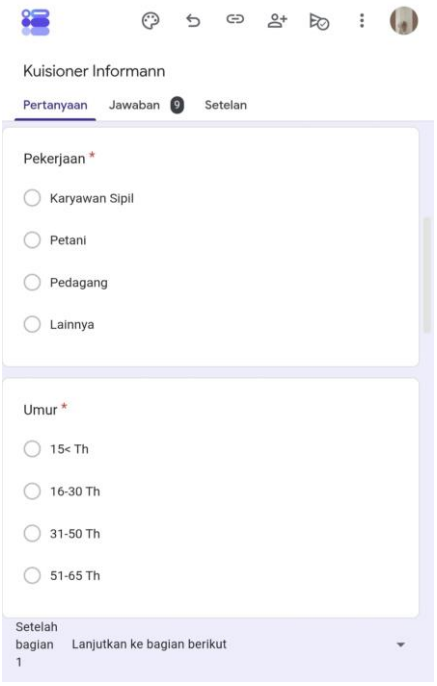
Pendapatan pekerja informan tidak tetap sehingga berpotensi menunggak iuran. *

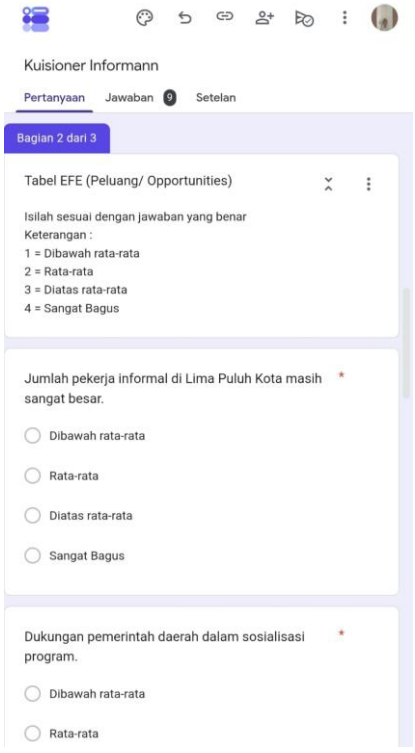
- Dibawah rata-rata
- Rata-rata
- Diatas rata-rata
- Sangat bagus

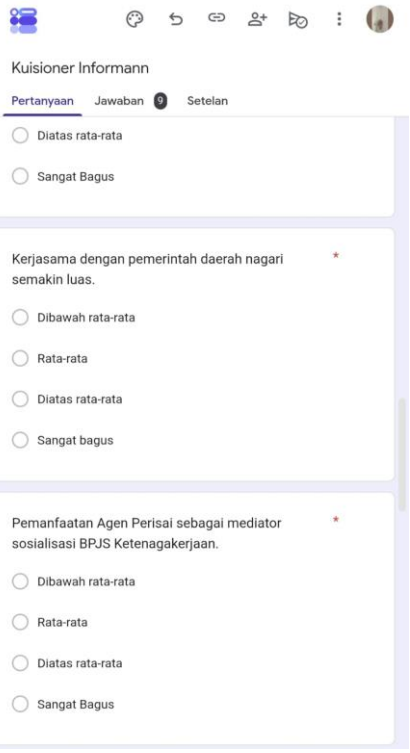


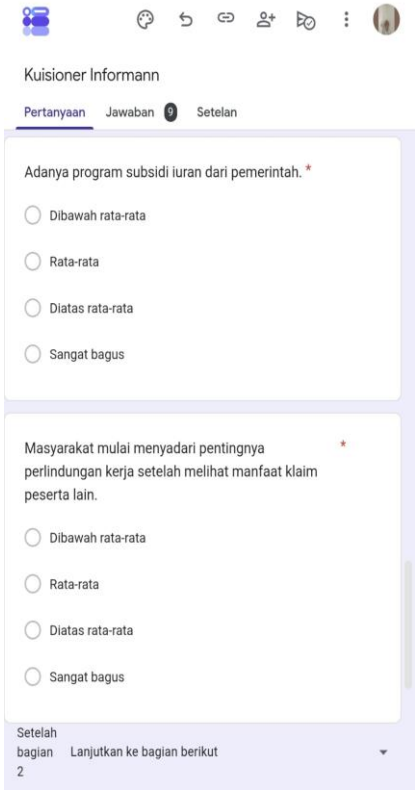
2. Perhitungan nilai bobot dan rating Matriks EFE

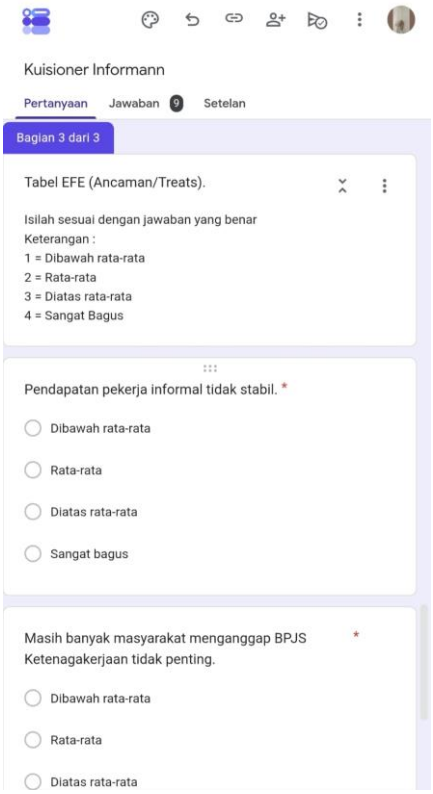


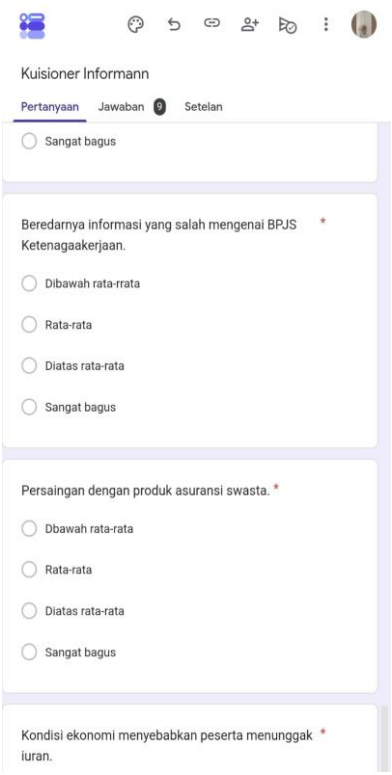


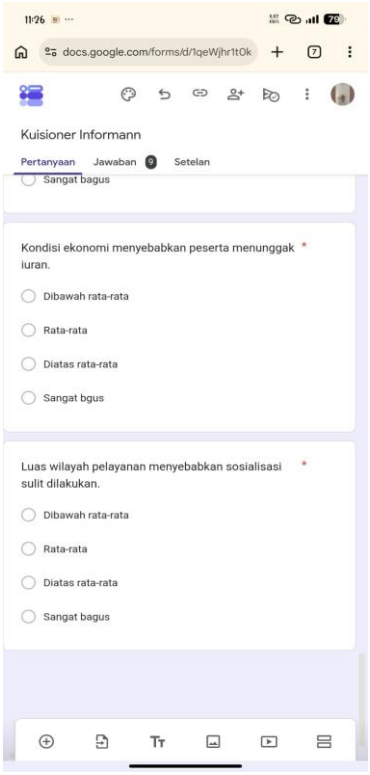

Kuisioner Informann
Pertanyaan
Jawaban 9
Setelan
Bagian 2 dari 3
Tabel EFE (Peluang/ Opportunities)
Isilah sesuai dengan jawaban yang benar
Keterangan :
1 = Dibawah rata-rata
2 = Rata-rata
3 = Diatas rata-rata
4 = Sangat Bagus
Jumlah pekerja informal di Lima Puluh Kota masih sangat besar. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat Bagus
Dukungan pemerintah daerah dalam sosialisasi program. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata

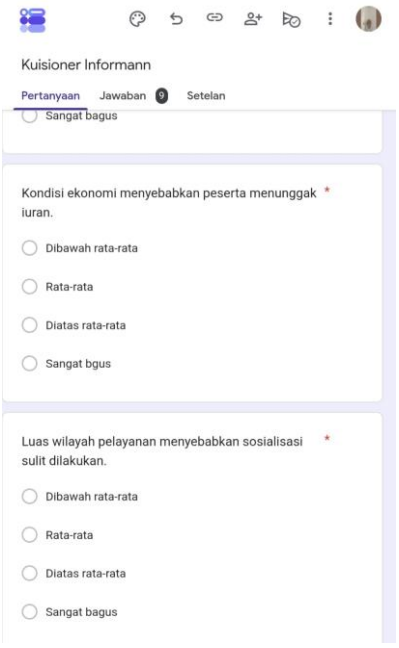

Kuisioner Informann
Pertanyaan
Jawaban 9
Setelan
Diatas rata-rata
Sangat Bagus
Kerjasama dengan pemerintah daerah nagari semakin luas. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat bagus
Pemanfaatan Agen Perisai sebagai mediator sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat Bagus


Kuisioner Informann
Pertanyaan
Jawaban 9
Setelan
Adanya program subsidi iuran dari pemerintah. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat bagus
Masyarakat mulai menyadari pentingnya perlindungan kerja setelah melihat manfaat klaim peserta lain. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat bagus
Setelah bagian 2
Lanjutkan ke bagian berikut


Kuisioner Informann
Pertanyaan
Jawaban 9
Setelan
Bagian 3 dari 3
Tabel EFE (Ancaman/Treats).
Isilah sesuai dengan jawaban yang benar
Keterangan :
1 = Dibawah rata-rata
2 = Rata-rata
3 = Diatas rata-rata
4 = Sangat Bagus
Pendapatan pekerja informal tidak stabil. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat bagus
Masih banyak masyarakat menganggap BPJS Ketenagakerjaan tidak penting. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata


Kuisioner Informann
Pertanyaan
Jawaban 9
Setelan
Sangat bagus
Beredarnya informasi yang salah mengenai BPJS Ketenagaakerjaan. *
Dibawah rata-rrata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat bagus
Persaingan dengan produk asuransi swasta. *
Dbawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat bagus
Kondisi ekonomi menyebabkan peserta menunggak iuran. *


docs.google.com/forms/d/1qeWjhr1tOk
Kuisioner Informann
Pertanyaan
Jawaban 9
Setelan
Sangat bagus
Kondisi ekonomi menyebabkan peserta menunggak iuran. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat bgus
Luas wilayah pelayanan menyebabkan sosialisasi sulit dilakukan. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat bagus


Kuisioner Informann
Pertanyaan
Jawaban 9
Setelan
Sangat bagus
Kondisi ekonomi menyebabkan peserta menunggak iuran. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat bgus
Luas wilayah pelayanan menyebabkan sosialisasi sulit dilakukan. *
Dibawah rata-rata
Rata-rata
Diatas rata-rata
Sangat bagus

Lampiran 6. Dokumentasi





